

# **Anàlisi de l'actual marc general de contractació laboral i de les seves propostes de modificació**

---

**Autor:** Claudi Rovira Jurado  
**Grau:** Administració i Direcció  
d'Empreses i Dret  
**Curs:** 6é  
**Data:** 21 de gener de 2016  
**Director:** Josep Maria Fusté Miquela

Aquest treball es tracta d'una anàlisi de dues propostes de millora de l'actual model de contractació que passen per la implantació d'un contracte únic i la implantació d'un període de prova d'un any per als contractes indefinits. Aquest estudi pretén esbrinar com seria la inclusió d'aquest nou model atenent a l'actual marc jurídic, així com extreure conclusions sobre la seva viabilitat.

## SUMARI DE CONTINGUTS

---

I.	Introducció.....	4
II.	La perspectiva econòmica:.....	7
III.	Marc general del sistema de contractació actual. ....	11
1	Classes i modalitats de contractes de treball.....	11
2	El contracte indefinit.....	14
2.1	Contracte fixe-discontinuu: .....	15
2.2	El contracte de treball per temps indefinit d'ajuda a l'emprenedoria: .....	16
3	El contracte de duració determinada.....	18
3.1	Obra o servei determinats: .....	19
3.2	Treballs eventuais:.....	20
3.3	Interinitat: .....	21
4	El règim d'extinció de la relació del treball.....	21
4.1	L'extinció de la relació laboral al llarg del període de prova. ....	23
4.2	L'extinció de la relació laboral després del període de prova: l'acomiadament disciplinari, l'extinció per causes objectives i l'acomiadament col·lectiu i de força major. ....	25
5	Resum sobre la situació del model actual. ....	35
IV.	El nou model de contractació.....	37
1	Els aspectes generals de la proposta. ....	41
2	L'extinció del contracte. ....	42
3	La convivència amb la resta de contractes actuals. ....	46
V.	Incardinació del nou model de contractació dins l'estatut del treballador. ....	50
1	El període de prova. ....	50
2	L'existència de dos sistemes d'indemnització i la igualtat. ....	56

3	La causalitat de l'acomiadament.....	61
VI.	Conclusions.....	67
VII.	Bibliografía. ....	72

## LLISTAT D'ABREVIATURES

---

CE	Constitució Espanyola.
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
Ed.	Editorial
EUROSTAT	Centre Europeu de Dades Estadístiques.
FEDEA	Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
FGS	Fons de garantia social.
FMI	Fons monetari internacional.
LET	Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
LJS	Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.
OIT	Organització Internacional del Treball.
Pg.	Pàgina.
RD	Real Decret.
SS	Seguretat Social.
STC	Sentència del Tribunal Constitucional.
STS	Sentència del Tribunal Suprem.
TC	Tribunal Constitucional.
TS	Tribunal Suprem.
UGT	Unión General de Trabajadores.

## I. Introducció.

És un fet típic que, a l'hora de valorar els problemes que més preocupen als ciutadans espanyols, apareguin en els primers llocs l'atur i la precarietat laboral. Aquests dos aspectes, que tenen una gran influència en la nostra vida quotidiana, són també objecte d'estudi per multitud d'economistes. I és que, tal i com veurem més endavant, el mercat laboral espanyol s'ha demostrat al llarg dels anys ineficient, en el sentit de que no satisfà de manera òptima les necessitats dels ciutadans.

En ocasions sembla que el fet de conviure a diari amb aquesta situació durant tants anys hagi provocat que, tot i saber i conèixer l'existència d'aquest greu problema, el donem tant per fet que no ens esforcem en trobar una solució. Sembla que senzillament, pel sol fet de que porta tants anys funcionant de manera ineficient, el mercat laboral espanyol hagi estat condemnat a suportar aquesta situació de per vida.

Tot i això, aquesta aparença no és del tot certa. Tal i com he comentat, la situació del mercat laboral espanyol és objecte d'estudi constant en molts cercles econòmics i jurídics que, contínuament, s'esforcen en cercar solucions per a optimitzar la recerca de treball i garantir una estabilitat laboral, que, a més a més, ajudi al creixement permanent del benestar.

Però, malgrat existeixen molts estudis econòmics en aquesta direcció, el cert és que els supòsits econòmics que es plantegen són sovint difícils d'obtenir una plasmació legal. Des del punt de vista de teoria macroeconòmica, i en un conjunt de supòsits *ceteris paribus*<sup>1</sup>, els resultats a certes mesures són molt favorables. Ara bé, tal i com ensenyen als alumnes de primer d'economia, les situacions *ceteris paribus* no són situacions reals, per molt que s'hi puguin apropar, i en aquest cas, les diferències entre el que des de la teoria macroeconòmica s'hauria de fer i el que realment es pot fer són, en moltes ocasions, enormes.

És per això que, malgrat sabem quins són els problemes del mercat laboral espanyol que provoquen aquests alts índex d'atur i la denunciada precarietat laboral, el legislador no ha estat capaç de trobar, fins al moment, una solució als

---

<sup>1</sup>Locució llatina usada en economia per a expressar el supòsit de que les variables que no són qüestió d'estudi es mantenen constants.

problemes del nostre sistema. I és que, efectivament, en un estat de dret com el nostre, totes les solucions plantejades des de la teoria econòmica han de tenir una plasmació legal que en molts casos no és gens fàcil, no tan sols des del punt de vista de la formulació de les idees, sinó també des del punt de vista de l'encabiment d'aquestes en el marc legal de l'Estat.

Amb això vull dir que, malgrat la teoria econòmica deixi clar que un dels majors problemes del mercat laboral espanyol és la temporalitat, plasmar en la legislació mesures per a solucionar aquesta qüestió és, sense cap mena de dubte, molt complicat. La prova està en que, tot i que en cada legislatura es planteja una nova reforma laboral que ha de portar, en principi, a la solució d'aquest important problema, el mercat laboral espanyol continua sent ineficient en aquest sentit.

Doncs bé, des d'aquest punt de vista, aquest treball intentarà analitzar dues de les propostes que s'han plantejat des de cercles econòmics i jurídics per a acabar amb la ineficiència del mercat laboral espanyol des d'un punt de vista legal, per a estudiar si efectivament la seva aplicació és o no possible. Les propostes que s'analitzen són la implantació d'un període de prova d'un any per a tots els contractes indefinits i la creació d'un model de contracte indefinit únic amb una indemnització creixent segons l'antiguitat del treballador a l'empresa. La finalitat d'ambdues és reduir la temporalitat i augmentar la contractació mitjançant l'abaratiment dels costos d'acomiadament, que poden ser en molts casos el motiu pel qual l'empresari no s'arrisca a una contractació indefinida.

Aquestes propostes suposen un canvi radical en molts dels aspectes que actualment trobem al marc general del sistema de contractació a Espanya. Per aquesta raó, la intenció del meu estudi és esbrinar si aquestes propostes que han obtingut el suport de diverses entitats poden aplicar-se atenent a la legislació actual. També m'agradaria valorar, en el cas en que no es poguessin aplicar plenament, els canvis que hauríem de realitzar tant a les propostes com a la legislació per a poder-les aplicar.

Tot això, partint de la hipòtesi de que, tal i com he dit, és realment difícil realitzar una plasmació legal de tot allò descrit a les teories econòmiques.

En tot cas, tot i ser formalment dues propostes separades, donat que la seva finalitat i mètode és similar, he decidit en aquest estudi plantejar-les com a una única proposta mantenint les característiques de cadascuna.

Per tal de dur a terme aquest anàlisi, he trobat adient fer una introducció econòmica en primer lloc, per observar quins són els problemes econòmics que planteja el model de contractació actual. Tot seguit, he fet una descripció de l'actual model general del sistema de contractació, analitzant sobretot els dos principals tipus de contractes segons la seva duració. Analitzo també el règim d'extinció de la relació laboral, distingint-la en dos moments diferenciats: durant el període de prova i passat el període de prova. A continuació analitzo la proposta de nou model de contractació, exposant la proposta, els seus aspectes generals, el règim d'extinció que preveu i la convivència amb la resta de contractes que existeixen actualment. Finalment, faré un estudi de la incardinació del nou model de contractació a partir dels problemes que plantejo en la seva exposició. Amb tot això, pretenc arribar a unes conclusions clares sobre la possible aplicació o no d'aquestes propostes.

## II. La perspectiva econòmica:

El nostre mercat laboral es caracteritza per tenir un conjunt de problemes estructurals que el fan molt dèbil a les èpoques de recessions.<sup>2</sup>

Un dels principals problemes econòmics d'Espanya és l'elevada taxa d'atur, per tant, el mercat laboral. Segons la teoria econòmica, la taxa d'atur s'ha de mantenir sempre el més reduïda possible, sent impossible que aquesta arribi a la xifra del 0% degut a l'existència del que s'anomena com atur estructural. L'atur estructural ha de ser en principi un percentatge molt baix que vingui donat pels canvis produïts en l'estructura econòmica d'un país i que no es pot eliminar. El mercat laboral espanyol es caracteritza, sobretot, per tenir una taxa d'atur estructural molt elevada. La teoria econòmica ens diu que l'atur estructural hauria de ser d'entre el 2 i el 4%. A Espanya, fins i tot en l'època de més bonança de la nostre econòmica, només es va poder arribar a una taxa d'atur del 8% entre 2007 i 2008, el que deixa clar que el nostre model de mercat laboral té certs problemes.

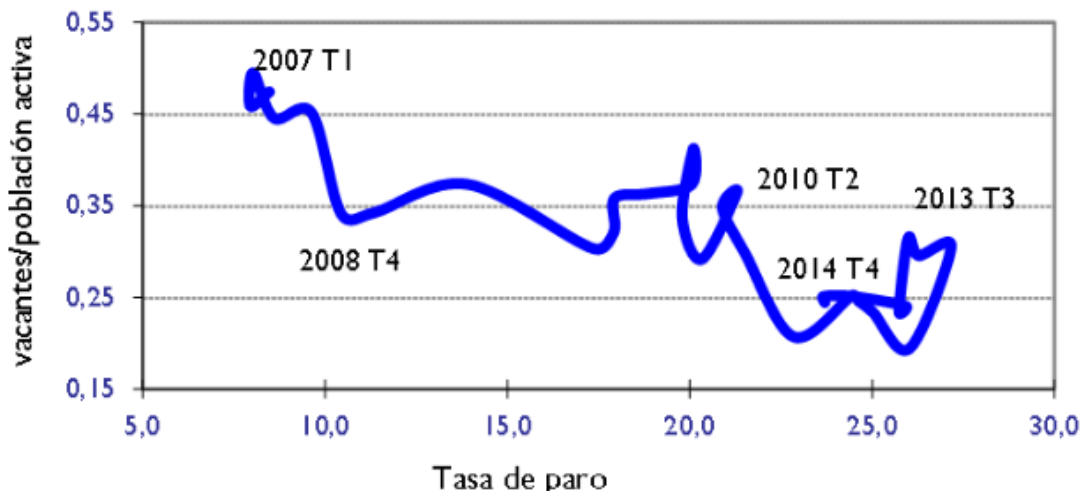
Les dades poden ajudar a avaluar de certa manera els problemes de la nostre economia. Observant els informes de la plataforma europea EUROSTAT, així com informes realitzats per la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) i algunes entitats sindicals, podem veure que l'atur a Espanya va créixer entre els anys 2007 i 2013 un 225%. Si a més a més veiem que la mitjana de creixement europeu d'aquesta taxa d'atur va ser del 60% en el mateix període, podem de nou constatar que la dada és molt preocupant. Però, més preocupant és encara que aquesta volatilitat no es fa pales en èpoques de bonança, ja que la reducció de la taxa d'atur a Espanya és sempre molt lenta.

Per comprendre encara més la gravetat del problema és significatiu observar l'anomenada corba de Beveridge, que relaciona les vacants de llocs de treball en relació a la taxa d'atur.

---

<sup>2</sup> “Singularidades socioeconómicas del mercado laboral español”, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, julio de 2015. [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es) [consulta en línia 21/01/2016]. Pg. 5-6.





Il·lustració 1 Taula de Beveridge. Font: "Singularidades del Mercado Laboral", CEOE

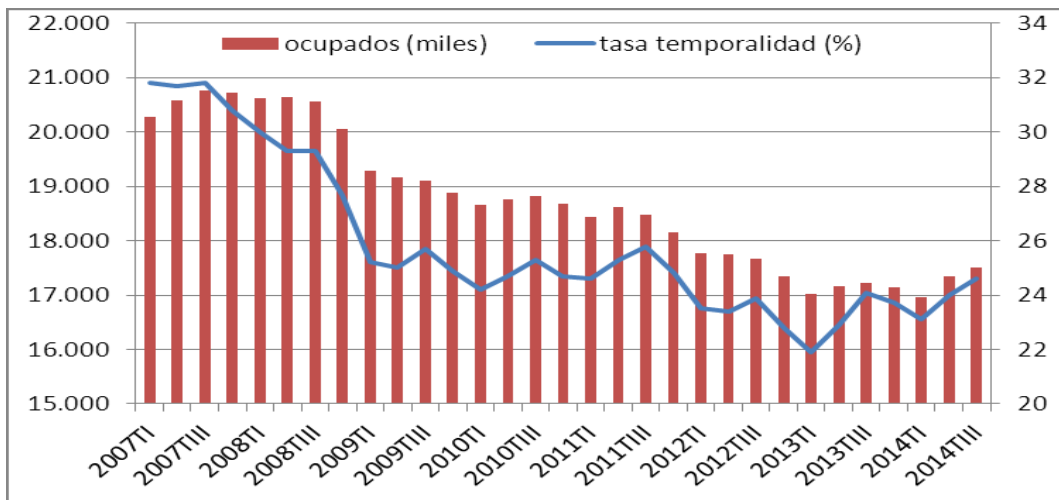
Veiem que entre 2008 i 2010, el percentatge de vacants necessàries es va mantenir estable al 35%, mentre que la taxa d'atur va créixer del 10 al 20%. Aquesta anomalia deixa clar que alguna cosa no funciona en el sistema actual.

Alguns dels problemes que se li atribueixen al nostre mercat laboral són l'existència d'un greu problema de disfunció entre la creació de llocs de treball i el cicle econòmic; l'existència d'una economia intensa en treball; la inseguretat jurídica de l'empresari davant una decisió; la rigidesa del nostre sistema; els subsidis per atur i la mala gestió dels sistemes d'intermediació laboral; l'excessiu atur juvenil; l'existència de molta petita empresa vulnerable als cicles econòmics; l'economia submergida, i per sobre de tot, la dualitat i l'alta taxa de temporalitat de la nostre economia.

La temporalitat es considera un dels problemes més greus del nostre sistema. Això és així perquè l'excés de contractes temporals fa que, efectivament, hi hagi una major correcció dels resultats de l'empresa a partir de la reducció de llocs de treball, cosa que genera gran part dels problemes descrits. Però, deixant de banda el problema econòmic que genera la temporalitat, aquesta genera sobretot un greu problema jurídic.

Tal i com hem vist, el nostre ordenament jurídic recull el contracte temporal com una situació excepcional deguda a unes circumstàncies concretes. Però, si observem les dades podem veure com aquesta situació que el legislador entén com excepcional, no ho és tant.

Si veiem el següent gràfic, en el que ens presenta la taxa de temporalitat en relació als ocupats, veiem com aquesta evoluciona d'acord amb la reducció d'ocupats. És a dir, a menys ocupats menys taxa de temporalitat. Aquesta relació directament proporcional indica que l'alta taxa de temporalitat aporta una excessiva volatilitat al nostre mercat laboral, fent que en front una situació de dificultats econòmiques el col·lectiu amb contracte temporal sigui el més vulnerable.



Il·lustració 2 Relació entre el nombre d'ocupats a la taxa de temporalitat. Font: "Situación y perspectivas de la economía y el mercado laboral. Jornadas AS y NC 2015.", UGT, pg. 20.

Però l'altre conclusió important a treure és el fet que aquesta temporalitat és molt alta. Si el nostre ordenament entén que l'ús del contracte temporal queda només reduït a l'existència de certes situacions concretes i tipificades, es fa estrany que aquesta taxa sigui tant elevada. L'única conclusió possible és el fet que es fa un ús fraudulent d'aquesta modalitat de contractació, pel que es pot concloure que el nostre ordenament jurídic no reflexa la realitat del mercat. Aquesta desconexió entre la normativa i les necessitats empresarials i laborals és un problema greu a resoldre.

La pregunta a fer-nos en aquest cas és si és el marc jurídic un factor determinant d'aquesta taxa. Per tal de fer aquest anàlisi cal deixar clar que el legislador ha volgut fer, amb la regulació aplicada fins al moment, un foment de l'ocupació i una limitació de la seva precarietat i temporalitat. Veient això i les dades objectives referents a l'atur i a la taxa de temporalitat, podem concloure que no

s'han complert els objectius, pel que la regulació actual pot tenir problemes a solucionar.

Una primera conclusió que es pot prendre és que la nostre regulació no ha sabut respondre a la necessitat de flexibilitat empresarial. La preferència de les empreses per la contractació temporal es deu a la falta de confiança en l'estabilitat econòmica i una voluntat de flexibilitat en un aspecte cabdal com són els recursos humans. Aquesta flexibilitat es veu limitada, en part, per la necessitat de la causalitat en l'acomiadament que manté el nostre ordenament jurídic. També a una excessiva rigidesa en la realització dels acomiadaments col·lectius i en l'aprofitament de certs tipus contractuals actuals.

La necessitat de flexibilitat s'ha intentat compensar, en les últimes reformes, amb la possibilitat de realitzar mesures de flexibilitat interna i evitar la reducció de plantilla. Aquestes mesures no han estat suficients per a solucionar aquest greu problema.

Una altre de les mesures per augmentar la flexibilitat del contracte indefinit ha estat la creació del contracte de treball indefinit per a l'ajuda de l'emprenedoria. També la creació de moltes tipologies de contractes diferents per a incentivar la contractació indefinida, sempre sotmesos a una regulació estricte i rígida que ha fet que molts entrin en desús i que no tinguin una utilitat pràctica.

En aquest context de les mesures proposades, convé potser destacar que el Fons Monetari Internacional assenyala també la temporalitat i les altes taxes d'atur com a un problema important de la nostre economia. L'FMI recomana en aquest informe establir les condicions laborals adequades fent ús de *“una mayor flexibilidad para promover el empleo en las épocas de crecimiento y protegerlo durante las épocas de crisis”*. Però, a més a més, destaca la necessitat de reduir la dualitat, recomanant *“la introducción de un contrato único con costes de despido en función de la antigüedad en sectores sin elevada rotación estacional”*.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>“Declaración final de la misión de la consulta del artículo IV de 2015”, Fondo Monetario Internacional, 8 de junio de 2015. [www.imf.org/external/spanish](http://www.imf.org/external/spanish) [consulta en línia: 21/01/2016]

### III. Marc general del sistema de contractació actual.

#### 1 Classes i modalitats de contractes de treball.

Els contractes de treball els podem classificar segons la seva duració entre contractes indefinits, els quals no tenen una previsió inicial sobre la seva finalització i normalment comporten estabilitat en el treball, i per una altra banda els treballs temporals o de duració determinada, els quals tenen una duració temporal des del seu inici, que pot ser o no determinada<sup>4</sup>.

L'article 15 de la Llei de l'Estatut del Treballador (en endavant, LET)<sup>5</sup> determina les exigències legals sobre un aspecte fonamental del contracte de treball: la durada del contracte. Citant literalment el redactat de l'article, veiem que "*el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada*". Es presenta en aquest article la possibilitat de realitzar dos tipus de contracte: un de duració indefinida i un de duració determinada. La diferència entre un i l'altre la veurem més endavant i es centrarà, sobretot, en l'extinció del contracte de treball i en la continuïtat i estabilitat de la relació laboral.

L'article 15 de la LET continua especificant uns supòsits sota els quals es permet la celebració dels contractes de duració determinada. Veiem per tant que la celebració dels contractes de duració determinada està limitada per la llei i ha de respondre a un principi de causalitat que la justifiqui.<sup>6</sup> L'exigència de justificació causal ve imposada per la llei per tal de conciliar dues posicions: per una banda, la necessitat empresarial de contractar personal en determinades ocasions per a poder seguir amb la seva activitat; per una altra, la necessitat de garantir la continuïtat i estabilitat de la relació laboral contingudes en l'article 35 de la CE fa que no es pugui permetre la generalització d'aquesta contractació temporal, havent de limitar els casos per llei. El contingut de l'article 35 de la CE ha estat descrit en diferents ocasions per part del Tribunal Constitucional(en endavant,

---

<sup>4</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo; "Derecho del Trabajo", Ed. Tecnos, Madrid, 2015. Pg. 336.

<sup>5</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 d'octubre pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

<sup>6</sup> CRUZ VILLALÓN, Jesús; "Compendio de Derecho del Trabajo", Ed. Tecnos, Madrid, 2015. Pg. 168.

TC) en diferents sentències i sobretot per tal d'acceptar propostes de canvi realitzades sobre la LET. Trobem un exemple clar en la STC 119/2014<sup>7</sup> quan el tribunal argumenta en el seu fonament jurídic 3 que *“en términos razonables y proporcionados pretende favorecer el acceso de desempleados a un puesto de trabajo estable, en el marco de una excepcional coyuntura de emergencia, caracterizada por elevadísimos niveles de desempleo, en ejecución del mandato que a los poderes públicos dirige el art. 40.1 CE”*. També en la recent STC 8/2015<sup>8</sup> de 22 de gener de 2015 en la que s'al·legava una vulneració de l'article 35.1 per propensió a la descausalització de l'acomiadament i l'allargament excessiu del contracte d'ajuda als emprenedors quan, al seu fonament jurídic 3 b) diu que *“la medida puede calificarse, igualmente, como necesaria e idónea para la consecución de la legítima finalidad pretendida (creación de empleo estable), puesto que es un incentivo para que las pequeñas empresas elijan la fórmula de la contratación indefinida”*.

En aquest marc complex en el que per una banda s'ha de garantir una estabilitat i continuïtat al treball d'acord amb el que conclou el TC sobre el recollit a l'article 35 de la CE, però alhora s'ha de respondre a un conjunt de situacions eventuais que poden portar a la necessitat de contractar a una persona per un temps determinat, trobem que la llei especifica els casos en els que hi ha la possibilitat d'establir contractes de duració determinada:

- a) La realització d'una obra o servei.
- b) Per necessitat de la producció.
- c) La substitució d'un treballador amb dret de reserva del lloc de treball.

Així doncs, aquest article imposa un principi de causalitat de la temporalitat que és cabdal per a la definició del nostre sistema contractual, establint per tant en una

---

<sup>7</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de juliol de 2014 referent a al recurs 5603/2012.

<sup>8</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 8/2015 de 22 de gener de 2015, referent al recurs de inconstitucionalitat 5610-2012, interposat per més de cinquanta diputats del Grup Parlamentari Socialista y del Grupo Parlamentari l'Esquerra Plural del Congrés dels Diputats en relació amb diversos preceptes de la Llei 3/2012, de 6 de julio, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

diferenciació general dos tipus de contracte: el contracte indefinit i el contracte de duració determinada amb causa justificada<sup>9</sup>. La falta de justificació de la determinació de la durada del contracte portarà, tal i com exposaré tot seguit, a la presumpció de contracte indefinit. És d'aquesta manera com el legislador estableix una clara preferència pel model de contracte indefinit, que aporta l'estabilitat i continuïtat laboral que exigeix l'article 35 de la CE.

A més a més, el legislador és encara més taxatiu amb el sistema contractual amb temps determinat, doncs imposa un màxim de duració a aquest contracte que veurem més endavant en l'anàlisi de cadascun.

A més a més, es pot observar a la normativa establerta per l'article 15 de la LET, que més enllà de les limitacions que imposa la pròpia LET a la contractació temporal, també poden existir límits establerts per la negociació col·lectiva.

Hem vist per tant que el legislador limita de diferents maneres la possibilitat de contractació per temps determinat, afavorint *a priori* la contractació per temps indefinit.

En aquesta línia, l'article 15 determina en els seus següents apartats diferents supòsits de fet en els quals el contracte de duració determinada es transforma en contracte indefinit.

En primer lloc, l'article 15.1 ja defineix en cadascun dels supòsits de fet per a la realització de contracte de duració determinada que en cas que es traspassessin els límits imposats per la llei o pel conveni col·lectiu corresponent.

En segon lloc, l'apartat 15.2 ens diu que tots aquells treballadors que no siguin donats d'alta a la seguretat social un cop transcorregut el termini legal del període de prova i llevat que de la pròpia feina es dedueixi una temporalitat, passaran a tenir la condició de treballadors fixos, pel que el seu contracte passarà a ser indefinit.

Per últim, l'apartat 15.3 ens diu que tots aquells contractes celebrats en frau de llei es presumiran com a indefinits. Per tant, tots aquells contractes que no tinguin una justificació clara per a la determinació del temps, seran declarats indefinits.

Més enllà dels supòsits esmentats de l'article 15 de la LET, la normativa també estableix a l'article 8 de la LET dos supòsits més: quan no es respecti l'exigència

---

<sup>9</sup> CRUZ VILLALÓN, Jesús; "Compendio de Derecho del Trabajo"(2015). Pg. 169.

de la forma escrita del contracte temporal i quan no es compleixin les disposicions sobre denuncia.<sup>10</sup>

Així doncs es pot observar com des del nostre ordenament jurídic hi ha una clara preferència a l'elecció del contracte indefinit. Si féssim a més a més un anàlisi dels incentius fiscals i de Seguretat Social que presenta l'Estat, veuríem que efectivament hi ha una àmplia previsió de supòsits de fet que busquen afavorir, mitjançant incentius fiscals i de dotacions a la Seguretat Social, la contractació indefinida. Si observem l'article 17 de la LET, veiem que en aquest es fa una previsió de que les mesures orientades a fomentar la contractació indefinida per a certs col·lectius passin per la contractació indefinida.<sup>11</sup>

Tot i aquesta preferència, l'abús de la contractació temporal continua sent un problema del nostre mercat laboral. En les propostes de canvi que es plantejaré més endavant es busca encara més incentivar la contractació indefinida, eliminant al màxim la contractació temporal.

## **2 El contracte indefinit.**

El contracte indefinit és aquell que es celebra entre dos subjectes, ocupador i treballador, sense establir límits en la prestació dels serveis, en quan a la duració del contracte, i lògicament complint els requisits de voluntarietat, subordinació i alienitat. El caràcter indefinit del contracte no està relacionat amb la jornada laboral del treballador, pel que el treballador podrà està en règim de jornada completa o parcial.

Dins el nostre sistema de contractació trobem diferents tipus de contractes encabits en aquesta modalitat. Els diferents tipus de contractes se solen diferenciar

---

<sup>10</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo; "Derecho del Trabajo"(2015). Pg. 338.

<sup>11</sup> Art. 17.3 LET: "Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido."

entre ells per les bonificacions que atorguen a l'ocupador i per la situació específica en la que la llei determina que es poden realitzar.

Tenim per tant una llarga llista de contractes laborals tipificats i que no tenen prevista una duració determinada. Aquesta enorme quantitat de contractes s'ha anat creant al llarg del temps per a incentivar d'una manera o altre la contractació indefinida i fomentar que aquesta es prengui per part de les empreses. Per aquesta raó, el legislador tipifica certes circumstàncies o bonifica la contractació de certs tipus de col·lectius per a facilitar la seva integració dins del mercat laboral. Els joves d'entre 16 i 30 anys, les dones desocupades, les persones amb alguna discapacitat o els majors de 45 anys desocupats, són alguns d'aquests col·lectius que el legislador ha intentat, mitjançant bonificacions fiscals i facilitats, integrar dins el mercat laboral<sup>12</sup>.

A més a més, el legislador també ha intentat millorar l'estabilitat en l'ocupació creant modalitats de contracte de duració indefinida per a situacions o activitats econòmiques amb una forta estacionalitat, i que per tant tenen un component temporal.<sup>13</sup>

De tot aquest conjunt de contractes em sembla interessant destacar-ne dos: el contracte fixe-discontinuu i el contracte per temps indefinit d'ajuda als emprenedors. La importància de l'anàlisi d'aquest contracte respon a que els dos busquen incentivar la contractació indefinida mitjançant la cerca de proximitats amb el mercat laboral actual.

## **2.1 Contracte fixe-discontinuu:**

Es tracte d'un contracte indefinit regulat a l'article 15.8 de la LET. El contracte fixe-discontinuu es preveu per a treballs que tinguin el caràcter de fixe-discontinuu dins de l'activitat normal de l'empresa, sense saber exactament la duració d'aquest període tot i tenir un clar caràcter cíclic. És a dir, es preveu per a aquells sectors o per aquelles empreses que, dins de la seva activitat normal, tenen períodes de més demanda en els que necessiten major contractació, sense saber

<sup>12</sup> CRUZ VILLALÓN, Jesús; "Compendio de Derecho del Trabajo"(2015). Pg. 179-781.

<sup>13</sup>MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín "Derecho del Trabajo", Ed. Tecnos, 21ª edición, Madrid, 2012. Pg. 572-573.



exactament en quin moment exacte acabarà aquest increment de la demanda<sup>14</sup>. El contracte fixe-discontinuu dona certa estabilitat al treballador, ja que la seva relació laboral continua vigent un cop finalitzat el període cíclic esmentat, havent de ser avisat de nou la següent temporada en la forma i termini que es determini<sup>15</sup>.

Aquest contracte entra en xoc, sobretot, amb els contractes temporals per increment de l'activitat que més endavant explicaré amb més detall. Per tal d'establir la diferència, s'entén que no concorre la formalització d'un contracte temporal quan l'augmenta de la demanda forma part de l'activitat normal de l'empresa i es produeix de forma cíclica<sup>16</sup>.

El contracte fixe-discontinuu respon a les necessitats de diferents sectors importants per a la nostra economia com l'oci, el turisme, la indústria alimentària, etc. Sent així, aquest model contractual respon a una vertadera necessitat del nostre mercat laboral per a garantir certa estabilitat laboral en molts sectors econòmics. Caldrà veure doncs com recull aquesta figura els nous models de contractació que més endavant es plantegen.

## **2.2 El contracte de treball per temps indefinit d'ajuda a l'emprenedoria:**

Aquest contracte introduït a l'article 4 de la llei 3/2012, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, resulta un bon exemple de l'intent del legislador de realitzar fortes bonificacions i incentius a l'ocupador per tal de crear llocs de treball.

Tal i com indica el nom de la llei que el recull, aquest contracte es presenta com una mesura urgent per tal de solucionar l'alta taxa d'atur que hi ha al nostre estat. Però, a l'hora, introdueix un canvi substancial que el fa tenir una forta importància i que està relacionat amb el període de prova.

---

<sup>14</sup>MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín "Derecho del Trabajo", ( 2012). Pg. 572-573.

<sup>15</sup>MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín "Derecho del Trabajo", ( 2012). Pg. 574-575.

<sup>16</sup>MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín "Derecho del Trabajo", ( 2012). Pg. 573-574.

Aquest tipus de contracte per temps indefinit té un conjunt de limitacions a la seva adopció. En primer lloc només el poden adoptar les empreses que tinguin menys de 50 treballadors i que no hagin realitzat extincions de treball improcedents en els 6 mesos anteriors a la contractació. Per tant, es presenta com una ajuda a la petita empresa, que per altre banda és la majoritària en el nostre país. El contracte es celebrarà per temps indefinit i s'haurà de formalitzar per escrit, tal i com s'exigeix en el seu segon apartat. Hi ha per tant una limitació en la forma respecte el que estableix la LET.<sup>17</sup>

La característica principal o la característica més representativa d'aquest tipus de contracte és, com ja he dit, el fet que permet establir un període de prova de fins a un any. Tal i com veiem en el seu apartat tercer, *“el régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso”*. Aquest és sense cap mena de dubte el punt més conflictiu del contracte, doncs estableix un període de prova, és a dir un període durant el qual el treballador pot ser acomiadat sense cap mena d'indemnització, molt superior a l'establert per la LET i que pot posar en dubte el vertader objectiu del període de prova, que és el de conèixer bé les característiques del treball. Més endavant veurem com el TC tracta aquest tema i com es posiciona respecte aquesta modificació.

La importància de l'anàlisi d'aquest contracte resideix en que una de les propostes de canvi del model contractual proposa que tots els contractes indefinits tinguin un període de prova d'un any. Caldrà veure doncs si aquesta mesura que, ara mateix, queda reservada a aquesta figura contractual especial, es pot estendre a tots els contractes de forma permanent.

---

<sup>17</sup>L'article 4 de la Llei 30/2012 segueix descrivint un conjunt de bonificacions i ajudes de caràcter fiscal, ja sigui per a la contractació d'aturats en general, com per a la contractació de grups específics com són els joves o els majors de 45 anys.

### 3 El contracte de duració determinada.

Tal i com he dit anteriorment, l'article 15.1 de la LET ens senyala tres causes típiques per a la formació de contractes de duració determinada. Tots aquests contractes han de celebrar-se de forma escrita, exceptuant el contracte eventual que no sigui superior a quatre setmanes. L'incompliment d'aquesta norma, comporta la transformació en indefinit del contracte i a temps complert, sigui quina sigui la jornada que fes la persona contractada, a no ser que s'acrediti justificadament la temporalitat del treball. A més a més, poden existir sancions per l'incompliment d'aquesta obligació formal.

El contracte haurà de fer referència a la modalitat contractual, la duració, les circumstàncies que determinen la seva temporalitat i el treball que s'ha de desenvolupar.<sup>18</sup>

És important deixar clar que els treballadors temporals tenen els mateixos drets que els treballadors amb contracte indefinit, de manera proporcional i en funció del temps treballat quan correspongui a la naturalesa del dret<sup>19</sup>. Tenen dret, concretament, a que el seu temps de treball computi dins l'empresa a efectes d'antiguitat, fet molt important ja que comporta en ocasions complements salarials. A més a més, l'ocupador ha d'avisar-los sobre l'existència de vacants per a que puguin accedir-hi. Els convenis col·lectius poden també establir mitjans per a facilitar la informació amb aquests treballadors i l'accés efectiu dins l'empresa.

Els contractes temporals s'extingeixen pel compliment del termini imposat, la finalització de l'obra o servei o la reincorporació del treballador substituït, depenent de la classe de contracte que es tracti<sup>20</sup>. Tot i així, cal que alguna de les parts avisi amb una antelació mínima de 15 dies quan el contracte sigui superior a un any d'aquesta extinció, exceptuant als contractes d'interinitat, on la llei deixa

---

<sup>18</sup> En quan a la jornada laboral dels treballadors, cal dir que aquests contractes també es podran celebrar a jornada completa o parcial, depenen de les necessitats de l'ocupador i del pacte que realitzin les parts.

<sup>19</sup> CRUZ VILLALÓN, Jesús; "Compendio de Derecho del Trabajo", (2015). Pg. 175-176.

<sup>20</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo; "Derecho del Trabajo"(2015). Pg. 339-343.

llibertat de pacte sobre la denúncia. La falta del preavís genera la obligació de compensar els danys causats.<sup>21</sup>

A la seva finalització el treballador té dret a una indemnització taxada en funció dels anys de servei, calculada de manera proporcional quan no es prestin els serveis durant períodes anuals complerts. La indemnització és de 12 dies per any treballat, tot i que es pot millorar per conveni col·lectiu. Aquesta previsió d'indemnització no es contempla en els contractes temporals d'interinitat.

En previsió dels costos que el contracte temporal té per a la gestió de les prestacions per desocupació, i com a incentiu per a no realitzar aquest tipus de contractes, cal dir que la cotització per desocupació a càrrec de l'empresa és més elevada per als treballadors amb un contracte temporal que per a aquells que es troben sota el règim de contractació indefinit.

Tenint en compte que la indemnització per causes objectives es de 20 dies per any treballat i la que esdevé per la declaració d'improcedència del contracte és de 33 dies per any treballat, podem concloure que aquesta indemnització és relativament baixa en comparació amb la que existeix per als treballadors indefinits. Tot i això, és cert que aquesta diferència és cada cop més petita, aproximant-se més la indemnització per als treballadors temporals amb la que es paga als indefinits.

Finalment cal dir que es poden realitzar contractes temporals successius, sempre tenint en compte que aquells que es celebrin en frau de llei es presumeixen com a indefinits, d'acord amb el que ja he comentat anteriorment. A més a més, la llei imposa un límit a la successió de contractes temporals imposant que s'entendran com a indefinits aquells contractes amb subjectes que hagin acumulat 24 mesos com a mínim de treballs temporals en un període de 30 mesos.<sup>22</sup>

### **3.1 Obra o servei determinats:**

El contracte per a obra o servei determinats té per objecte la realització d'un conjunt de tasques que tenen autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa amb una duració limitada al temps però, a priori, de duració incerta. Els convenis col·lectius podran, tal i com ja he dit, determinar un conjunt

---

<sup>21</sup> CRUZ VILLALÓN, Jesús; "Compendio de Derecho del Trabajo"(2015). Pg. 185-186.

<sup>22</sup> CRUZ VILLALÓN, Jesús; "Compendio de Derecho del Trabajo"( 2015). Pg. 172-173.

d'activitats que podran cobrir-se amb contractes d'aquesta natura. En principi, la duració serà la necessària per a la realització de l'obra o servei contractat, podent les parts fixar un termini aproximat amb caràcter orientatiu. El contracte mantindrà la seva vigència fins a la finalització de l'obra o servei, no podent durar més de 3 anys, podent ampliar-se fins a un màxim de 12 mesos si el conveni col·lectiu així ho determina.<sup>23</sup>

Com he dit, el contracte finalitza amb la finalització de l'obra. Si el treballador continua realitzant la seva activitat un cop finalitzada l'obra el contracte es transforma en fixe, podent exigir el treballador un document justificatiu d'aquesta situació a l'empresa i al servei públic d'ocupació corresponent.

### 3.2 Treballs eventuais:

Aquest supòsit correspon a, segons la llei, "*circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos*" tot i que aquests puguin formar part de "*la actividad normal de la empresa*". Tot i que aquests puguin formar part de l'activitat normal de l'empresa, la normativa exigeix que hi hagi un increment transitori de la mà d'obra, ja sigui de forma esporàdica o estacional. Tot i així, hi ha un límit important, i és que aquells que es reiterin amb caràcter cíclic o temporades hauran de ser realitzats per contractes fixes-discontinus. El conveni col·lectiu podrà fixar l'objecte d'aquest contracte i fixar criteris generals relatius a l'adequada relació entre contractes eventuais i la plantilla total de l'empresa, per evitar situacions de temporalitat excessiva.

El contracte de duració determinada per causes de la producció podrà tenir una duració màxima de sis mesos en un període de dotze mesos, podent-se modificar per conveni d'acord amb les característiques específiques del sector sense poder superar les tres quartes parts del període de referència establert ni els 12 mesos.<sup>24</sup>

Como excepció a l'exigència de causa objectiva para la formalització d'aquest contracte, la llei determina que fins que la taxa d'atur sigui inferior al 15% es

---

<sup>23</sup>MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín "Derecho del Trabajo", ( 2012). Pg. 547-549.

<sup>24</sup>MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín "Derecho del Trabajo", ( 2012). Pg. 549-550.

podrà usar per a la realització de qualsevol tipus de treball per a la contractació de joves aturats menors de 30 anys sense experiència laboral prèvia o que no hagin treballat més de tres mesos amb anterioritat. Aquesta mesura excepcional s'imposa per a respondre a les altes taxes d'atur del nostre estat.

### **3.3 Interinitat:**

Aquest supòsit exigeix la necessitat de substituir a un treballador d'una empresa que gaudeix d'un dret de reserva del lloc de treball. Té per objecte ocupar vacants de caràcter transitori, degudes a baixes temporals de treballadors que tenen el dret a la reincorporació.

Per a certificar la validesa del contracte s'hauran d'identificar les condicions en els que es basa, pel que ha de figurar el nom i funció del treballador substituït, així com la causa de la substitució, és a dir, la causa de la seva exempció a dret a reserva. La duració del contracte coincideix amb l'absència del treballador substituït sempre que es mantingui la reserva del lloc de treball. S'extingeix per tant amb la incorporació del treballador substituït i també amb el venciment del termini establert legalment o per conveni per a la reincorporació del treballador.<sup>25</sup>

## **4 El règim d'extinció de la relació del treball.**

L'article 49 de la LET recull les causes d'extinció del contracte laboral que es contemplen en el nostre ordenament jurídic. D'aquest article es desprèn una classificació general en tres grups: causes lligades a la voluntat unilateral d'alguna de les parts, causes lligades a la voluntat conjunta de les parts i causes que tenen a veure amb esdeveniments que afecten a una de les parts i que impedeixen la continuïtat de la relació laboral.<sup>26</sup>

Cada tipus de ruptura té unes conseqüències i un procediment a seguir, dels quals analitzaré els més rellevants per a l'anàlisi d'aquest treball.

Cal dir però, que dins els tres grups que hem vist anteriorment, hi ha un conjunt molt ampli de supòsits que tractaré de resumir tot seguit:

---

<sup>25</sup> CRUZ VILLALON, Jesús; "Compendio de derecho del Trabajo"( 2015). Pg. 186.

<sup>26</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo; "Derecho del Trabajo"( 2015). Pg. 455-456.

- a) Causes lligades a la voluntat unilateral d'alguna de les parts: en aquest grup hauríem de fer en primer lloc una divisió interna entre les que responen a la voluntat unilateral de l'ocupador i les que responen a la voluntat unilateral del treballador. En el primer cas, la llei al seu article 49 tipifica com a causes d'extinció l'acomiadament del treballador, les causes objectives, l'acomiadament col·lectiu, la força major i l'extinció de la personalitat jurídica del contractant. Cal afegir a aquest subgrup també, tot i que no està regulat a l'article 49 sinó al 14.2 de la mateixa LET, el desistiment reconegut al llarg del període de prova. En segon lloc, com a causa d'extinció per voluntat unilateral del treballador, veiem que es regula la dimissió, la resolució causal i l'abandó.
- b) Causes lligades a la voluntat conjunta d'ambdues parts: l'article 49.1 de la LET regula el mutu acord com a supòsit d'extinció contractual. A més a més, l'extinció per causes consignades vàlidament al contracte, que són aquelles lligades a la seva temporalitat, també es podrien incloure en aquest grup, ja que s'extingeix el contracte com a causa d'un pacte anterior entre els parts. També podríem incloure en aquest grup l'extinció dins el període de prova.
- c) Causes que tenen a veure amb esdeveniments que afecten a una de les parts i que impedeixen la continuïtat de la relació laboral: en aquesta situació trobem la mort, jubilació i la incapacitació permanent del treballador o ocupador quan afecti.<sup>27</sup>

Tenint en compte l'objecte d'aquest estudi, sembla molt rellevant fer un anàlisi més concret sobre l'extinció de la relació laboral per voluntat unilateral de l'empresari en dos moments diferents: durant el període de prova i després del període de prova. Les causes extintives que estudiaré més en concret són les descrites per la normativa com acomiadament disciplinari, extinció per causes objectives i l'acomiadament col·lectiu i per força major. La resta de causes extintives que recull la normativa i que es vinculen a fets derivats de la voluntat del treballador, la mort o defunció i d'altres supòsits, no penso que poguessin variar amb el canvi de model contractual que es proposa.

---

<sup>27</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo; "Derecho del Trabajo"(2015). Pg. 456.

#### 4.1 L'extinció de la relació laboral al llarg del període de prova.

El període de prova no és en si un mètode d'extinció de la relació laboral, sinó com a un pacte típic entre les parts. Tot i això, degut a que es presenta l'ampliació del període de prova com una mesura que pugui abaratir l'acomiadament i degut a les importants conseqüències que té aquesta figura sobre el règim d'extinció contractual, trobo adient la seva contextualització en aquest apartat.

El període de prova surt de la necessitat de que el treballador i l'ocupador provin o assagin a la pràctica si la relació respon o no a les seves expectatives i si satisfà o no els seus interessos. Aquesta prova es realitza a l'inici de la relació, perllongant posteriorment, si els interessa, la relació laboral. El règim especial del període de prova el trobem regulat a l'article 14 de la LET.

L'article 14 exigeix que el pacte es faci per escrit. Atenent al redactat de l'article 14.1 de la LET *“cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”* el pacte del període de prova s'entendrà com a nul.<sup>28</sup>

El pacte de prova es lícit inclús en aquelles relacions de curta duració, però no s'entén lícit quan l'ocupador ja coneix les aptituds del treballador per haver fet la feina per una altre empresa però al mateix edifici, material i sota les ordres de la mateixa persona. Aquest fet s'expressa al fonament de dret cinquè de la STS de 18 de gener de 2005 sobre el recurs nº 253/2004 on s'exposa que en el cas de la sentència *“la realización de las mismas funciones por la trabajadora bajo la vigencia de ambos contratos, y el hecho de que tales funciones se llevaron siempre a cabo en el mismo edificio y con los mismos material y mobiliario y siempre también bajo las órdenes directas de la misma persona, la cual era a la vez DIRECCION004 del Consorcio Salamanca 2002. Consta además que la DIRECCION001 del Consorcio, de Cultursa y de CASA la ostentaba el DIRECCION000 del Ayuntamiento de la Ciudad. Sentado lo anterior, carece de justificación la actuación empresarial, que impuso un período de prueba a quien previamente había acreditado suficientemente su aptitud por el ejercicio*

---

<sup>28</sup>MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín “Derecho del Trabajo”(2012). Pg. 529-532.



*precedente de iguales tareas, aptitud conocida además por la empresa, dadas las circunstancias concurrentes, que acaban de exponerse”.*

Els drets i obligacions del treballador durant el període de prova seran els mateixos que corresponen al seu lloc de treball.

El tema més complex sobre el període de prova està en la duració d'aquest. L'article 14.1 estableix uns límits al període de prova, que poden ser modificats per conveni col·lectiu. El règim general del període de prova que estableix la LET al seu article 14.3 és que el període de prova no podrà excedir de 6 mesos per als tècnics titulats ni de dos mesos per a la resta de treballadors. Tot i així, existeixen diferents normes addicionals que allarguen o acurten aquest període de prova en casos excepcionals. Un exemple d'aquesta modificació del període de prova per llei és el que estableix el contracte de suport als emprenedors, segons el qual el treballador tindrà en tot cas un període de prova d'un any.

La duració del període de prova té molta importància ja que, tot i que hem dit que durant el període de prova el treballador manté els mateixos deures i drets que el treballador que ja no està sota aquest règim, la resolució del contracte si que té uns efectes diferents si es produeix al llarg del període de prova<sup>29</sup>. Tal i com diu l'article 14.2 de la LET els efectes son els mateixos que els de la relació laboral definitivament constituïda “*excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso*”. Aquest precepte determina per tant que qualsevol part podrà rescindir la relació laboral amb una simple comunicació, que lògicament ha de produir-se durant el període pactat. Això, en termes econòmics, suposa que la rescissió del contracte per part de l'ocupador no suposa un cost addicional en concepte d'indemnització, i que en tot cas no cal una prova o causa per a la rescissió més enllà de la falta de les condicions necessàries per part del treballador per a realitzar les tasques requerides.

---

<sup>29</sup>MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín; “Derecho del Trabajo”(2012). Pg. 529-532.

#### **4.2 L'extinció de la relació laboral després del període de prova: l'acomiadament disciplinari, l'extinció per causes objectives i l'acomiadament col·lectiu i de força major.**

Primerament, definim acomiadament com l'extinció del contracte de treball per voluntat unilateral de l'ocupador. Al nostre sistema aquesta decisió només es pot adoptar quan hi ha una causa justificada. Això és així perquè, tal i com he senyalat anteriorment, en l'anàlisi que fa el TC sobre l'article 35 de la CE queda clar que una de les garanties de l'estabilitat en el treball que recull aquest dret al treball és la obligació de justificar l'acomiadament per part de l'ocupador (STC 119/2014). A més a més, també hi ha un conjunt de normes internacionals com són el Conveni 158 de la OIT<sup>30</sup> i la Directiva 98/59/CE<sup>31</sup> que també obliguen a justificar l'acomiadament.

Troblem per tant aquí un límit important a la regulació de l'acomiadament, ja que, tot i ser fruit de la voluntat de l'ocupador, aquesta voluntat no pot ser completament lliure, sinó que cal tenir en compte la necessitat de justificació.<sup>32</sup>

Per aquesta raó diem que l'acomiadament en el nostre ordenament jurídic és causal i no lliure. A aquest principi de causalitat en l'acomiadament li apareixen certes excepcions com el període de prova o d'altres relacions laborals de caràcter especial. Si bé és cert que al període de prova cal argumentar la falta de capacitat del treballador per adaptar-se a les condicions del treball sol·licitat, també cal dir que aquesta argumentació no requereix de prova causal que la justifiqui, pel que realment és una forta excepció al principi de causalitat de l'acomiadament, i per aquesta raó la llei el regula i la seva aplicació està limitada a un cert període de temps.

---

<sup>30</sup> Conveni número 158 de la Organització Internacional del Treball sobre la finalització de la relació de treball per iniciativa de l'ocupador, adoptat a Ginebra el 22 de juny de 1982. Publicat al BOE núm. 155, de 29 de juny de 1985, pàgines 20352 a 20354 (3 pgs.).

<sup>31</sup> Directiva 98/59/CE del Consell Europeu, de 20 de juliol de 1998 relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres referits als acomiadaments col·lectius.

<sup>32</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín "Derecho del Trabajo"(2012). Pg. 777.

A més a més d'aquesta exigència causal, la normativa vigent també imposa una exigència formal a l'acte d'acomiadament. Podem observar com és necessari que l'acomiadament es realitzi de forma escrita amb una expressió de la causa i la data d'aquest<sup>33</sup>. Això, juntament amb la possibilitat de reclamar jurisdiccionalment la decisió de l'ocupador, és una altra garantia per a l'estabilitat laboral que reconeix l'article 35 de la CE. El jutge podrà determinar si l'acomiadament respon o no a una causa justa, establint mitjançant sentència l'obligació de l'ocupador a readmetre al treballador o al pagament d'una indemnització.<sup>34</sup>

Tot i aquests límits, cal dir que a la pràctica l'acomiadament segueix estant en mans de l'ocupador, ja que tal i com diu l'article 54.7 de la LET l'acomiadament trenca amb la relació laboral, sens perjudici de que posteriorment es pugui o no reconèixer la seva improcedència. En segon lloc, i en el mateix sentit que l'anterior, cal dir que l'ocupador pot reconèixer des d'un principi la improcedència de l'acomiadament posant en mans del treballador la indemnització corresponent. Finalment, el fet que no estigui plenament assegurat que el treballador acomiadat tingui una futura reincorporació a l'empresa fa que encara quedi més clar la forta llibertat de l'ocupador per a realitzar acomiadaments. En aquest sentit cal recordar que la última reforma laboral recull l'eliminació dels salaris de tramitació per a tots aquells casos en els que no es discuteixi sobre la nul·litat de l'acomiadament. Aquest fet suposa, sense cap mena de dubte, un important estalvi en les despeses generades per l'extinció laboral per voluntat de l'empresari.

Veurem que aquests aspectes queden fortament afectats per les propostes de canvi, ja que aquestes es centren sobretot en el canvi del model d'extinció per acomiadament com a mesura de solució de l'actual mercat laboral. Però no tan sols en aquest tipus d'extinció de la relació laboral, sinó també en l'extinció per causes objectives i en l'acomiadament col·lectiu i forçós. Aquests altres dos tipus, que també analitzaré tot seguit, també requereixen la justificació d'una causa que, a dia d'avui, també ha de ser estudiada per l'òrgan judicial corresponent.

---

<sup>33</sup> CRUZ VILLALON, Jesús; "Compendio de derecho del Trabajo"(2015). Pg. 397-400.

<sup>34</sup> CRUZ VILLALON, Jesús; "Compendio de derecho del Trabajo",(2015). Pg. 403-405.

Passaré ara a analitzar en concret els aspectes més rellevants d'aquests tres tipus d'extinció de la relació laboral.

#### **4.2.1 L'acomiadament disciplinari:**

L'acomiadament disciplinari pot adoptar-se com a una resposta a un incompliment greu i culpable del treballador. Cal dir que el fet de que es catalogui com a greu exigeix que aquest tingui una certa importància, ja sigui per les conseqüències del seu incompliment o per la seva continuïtat en el temps. El fet de que sigui culpable expressa la necessitat de que sigui imputable al treballador per dolo, culpa, malícia o negligència<sup>35</sup>. Ha d'afectar a més a més a les obligacions que neixen del contracte laboral o de les normes aplicables. L'article 54 de la LET regula aquest fet, deixant clar que hi ha un conjunt de situacions, a les que tot seguit em referiré, que en tot cas es consideren incompliment. Sense entrar en detalls exhaustius sobre l'exigència de que la jurisprudència ha fet per a cadascuna de les causes que es regulen a la normativa, cal dir que aquestes són: les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat, la indisciplina o desobediència, les ofenses verbals o físiques, la transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança, la disminució continuada i voluntària del rendiment, l'embriaguesa habitual o toxicomania i l'assetjament. Aquestes són les causes que, segons l'article 54.2 de la LET seran en tot cas causa d'acomiadament disciplinari en cas que es puguin justificar.

A més a més, la llei també existeix una forma i procediment a seguir per a la realització de l'acomiadament disciplinari. En primer lloc s'estableix un termini, que coincideix amb el termini de prescripció de les faltes laborals, podent-se interrompre aquest per diferents raons, com per exemple per l'adopció de mesures sancionadores o per l'inici d'un procediment contradictori quan estigui legal o convencionalment previst o es dilati més enllà del raonable. No es pot realitzar, lògicament, l'acomiadament disciplinari quan hi ha una dimissió del treballador prèvia, tot i que si s'accepta l'acomiadament *ad cautelam* a l'espera d'una decisió judicial sobre un acomiadament anterior.

---

<sup>35</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo; "Derecho del Trabajo"(2015). Pg. 474-482.

L'acomiadament s'ha de realitzar de forma escrita i fent constar els fets que el motiven i la data efectiva d'acomiadament, formant tot això la carta d'acomiadament. L'objectiu de la carta d'acomiadament, que es pot fer per altres mitjans que no siguin específicament una carta, és informar de forma fefaent al treballador de l'acomiadament, la seva causa i els seus efectes per a poder reaccionar en front a la decisió de l'ocupador.<sup>36</sup>

Finalment, l'article 55.2 de la LET estableix la possibilitat d'esmenar els errors formals per part de l'ocupador en un termini de caducitat de 20 dies per a realitzar el nou acomiadament, tenint tan sols efectes aquest acomiadament des de la data efectiva que aquest marqui, no des de l'anterior, pel que l'empresari haurà d'abonar en tot cas les quantitats que faltin fins aquesta data.

Però, un fet rellevant de l'acomiadament disciplinari, des del meu punt de vista és els efectes que aquest pot tenir. En primer lloc cal dir que el treballador té la possibilitat d'impugnar l'acomiadament en un termini de 20 dies hàbils. La qualificació judicial de l'acomiadament que sorgeixi d'aquesta reclamació marcarà els efectes d'aquest.

a) Procedència:

Es declara procedent quan s'acredita l'existència de causa al·legada per l'acomiadament i totes les exigències formals es compleixen. En aquest cas les parts queden lliures de les seves obligacions excepte d'aquelles anteriors a l'acomiadament. Això vol dir que en aquest cas el treballador no té dret ni a indemnització ni a sous de tramitació, excepte pacte en contrari de les parts, però si pot accedir a les prestacions per atur de la seguretat social.<sup>37</sup>

b) Improcedència:

En cas contrari, és a dir, que no es compleixin les exigències formals o que no s'acrediti la causa al·legada per l'acomiadament, aquest serà declarat improcedent.

---

<sup>36</sup> Per a certs tipus de treballadors o de relacions especials es requereix també l'apertura d'un expedient contradictori. Un exemple d'aquest cas és el dels representants sindicals. També la normativa especifica que en alguns casos puntuals, com el dels delegats sindicals, hi ha la necessitat d'audiència prèvia amb l'interessat.

<sup>37</sup> CRUZ VILLALON, Jesús; "Compendio de derecho del Trabajo"(2015). Pg. 402.

Un cop declarada la improcedència de l'acomiadament, el jutge donarà a l'ocupador dues opcions: la readmissió del treballador o l'extinció del contracte amb l'abonament de la indemnització legalment establerta.<sup>38</sup>

La readmissió haurà de ser sempre en les condicions que el treballador tenia anteriorment a l'empresa, havent d'abonar l'ocupador els salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins la notificació de la sentència. Dels salaris de tramitació es descompta allò rebut pel treballador en un altre treball anterior a la sentència, si així ho prova l'ocupador. Quan la sentència excedeixi dels 90 dies des de la demanda, l'empresari pot sol·licitar a l'estat els salaris de tramitació que excedeixin d'aquest termini.

Si l'ocupador opta per una altre alternativa que suposi l'extinció de la relació laboral, el treballador té dret a una indemnització de 33 dies de salari per any de servei fins màxim de 24 mensualitats, sense que se li abonin els salaris de tramitació. Si es treballa amb jornada reduïda per raons d'atenció a la família, maternitat o paternitat, es pren com a base de càlcul de la indemnització el salari de jornada ordinària. A sol·licitud del treballador acomiadat, també es pot acordar adoptar l'opció a favor de la indemnització quan no consti poder-se realitzar la readmissió al lloc de treball.

Tot i això, cal tenir en compte la disposició transitòria número onze de l'esmentat Decret 2/2015, en la que es preveu un règim d'indemnitzacions més complex per als treballadors amb contractes anteriors al 12 de febrer de 2012. S'estableix que per aquest col·lectiu la indemnització sigui de 45 dies per any treballat fins al 12 de febrer de 2012 i de 33 dies per any treballat a partir d'aquesta data. La disposició també imposa un límit de 720 dies màxims de indemnització, llevat que la suma dels dies anteriors al 12 de febrer de 2012 sigui superior, sent la suma d'aquests el màxim en aquest cas. Finalment, s'imposa que en cap cas es puguin superar 42 mensualitats de indemnització.

En el cas de representants legals o sindicals a l'empresa, correspon a aquests la decisió sobre indemnització o readmissió, tenint dret a prendre aquesta decisió si en el moment del seu acomiadament eren al càrrec, durant un any després d'haver estat destituït o revocat i estenent-se a aquells candidats formalment proclamats i

---

<sup>38</sup> CRUZ VILLALON, Jesús; "Compendio de derecho del Trabajo"(2015). Pg. 403-405.

inclús a aquells treballadors elegits posteriorment a l'acomiadament. Es pot establir per conveni col·lectiu que aquest dret el tinguin tots els treballadors, havent d'acceptar l'ocupador la decisió presa pel treballador.<sup>39</sup>

c) Nul·litat:

Correspon als casos previstos a l'article 55.5 de la LET i 108.2 de la LJS. L'acomiadament serà declarat nul quan tingui com a mòbil alguna de les causes de discriminació previstes al nostre ordenament jurídic o quan es produeixi amb violació dels drets fonamentals i llibertats públiques del treballador. També ho és quan afecti a treballadores embarassades quan transcorri entre l'inici de l'embaràs i el període de suspensió per maternitat; quan afecti a treballadors durant el període de suspensió del contracte per maternitat, paternitat o risc durant l'embaràs, la lactància natural, malalties causades per l'embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment; quan afecti a treballadors que es reintegrin al treball al acabar els períodes abans descrits; quan afecti a treballadors que sol·liciten o gaudeixen dels permisos de l'article 34.4, 4 bis i 5 de la LET, o l'excedència de l'article 46.3 de la LET; i, quan afecti a treballadores víctimes de violència de gènere per exercici dels seus drets de reducció o reordenació del temps de treball, mobilitat geogràfica, canvi del centre de treball o suspensió de la relació laboral. La nul·litat obliga a la readmissió immediata del treballador amb l'abonament dels salaris deixats de percebre.

Veiem per tant que la nul·litat queda reservada a uns casos tipificats i molt restrictius que afecten directament a drets fonamentals. Sent així, haurem d'analitzar com afecta al dret a la tutela judicial efectiva el fet que només es puguin recorre els acomiadaments sol·licitant la seva nul·litat.

---

<sup>39</sup>En el supòsit que es recorri aquesta decisió judicial, si s'opta per la readmissió es farà una aplicació cautelar de la sentència, mentre que si s'ha optat per l'altre opció el treballador es trobarà en situació legal d'atur. Si la sentència posterior al recurs imposés una quantia diferent, tant el treballador com l'ocupador podran escollir de nou entre readmissió o indemnització, prenent aquesta decisió efectes des del dia de la primera decisió. Si la sentència confirmés l'anterior, no es podria canviar la decisió i no es preveu que el treballador tingui dret als salaris pel temps que dura la impugnació. En cas que es declari la nul·litat, veurem els efectes a continuació.

#### 4.2.2 *Extinció per raons objectives:*

L'article 52 de la LET enumera un conjunt de situacions que, de tenir lloc, justifiquen la decisió empresarial d'extingir el contracte de treball. Cal diferenciar aquestes de les anteriorment esmentades en l'acomiadament disciplinari en el fet en que no impliquen l'incompliment contractual del treballador, pel que no existeix un element de culpa o dolo del treballador. La inexistència d'aquest element fa que, en tot cas, l'extinció produïda vagi acompanyada d'una indemnització pel treballador, a diferència de l'anterior.

Les causes que el motiven, totes enumerades a l'article 52.7 de la LET, són la ineptitud sobrevinguda del treballador; la no adaptació a les modificacions tècniques; l'amortització de llocs de treball per raons econòmiques tècniques, organitzatives o de producció sense que sigui obligatori obrir un "expediente de regulación de empleo"; faltes, encara que siguin justificades, d'assistència al treball que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius o al 25% en quatre mesos discontinus en un període de 12 mesos i sense que contin les de vaga general, malaltia, vacances, exercici de drets sindicals, etc. ; i, en alguns casos especials que detalla la normativa, com són contractes de temps indefinit formalitzats directament per les AAPP o per entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats sense dotació econòmica estable i finançats mitjançant consignacions pressupostàries o extra pressupostàries anuals provinents d'ingressos eterns de caràcter finalista, per la insuficiència de la corresponent consignació per al manteniment del contracte de treball en qüestió.<sup>40</sup>

El procediment per a realitzar aquest tipus d'extinció requereix de nou la comunicació escrita al treballador expressant la causa de l'acomiadament i posar a disposició del treballador, simultàniament, a l'entrega de la comunicació escrita, la indemnització de 20 dies per any de servei prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de 12 mensualitats<sup>41</sup>. A més a més, quan la decisió extintiva es fonamentés en la causa econòmica, l'empresari

<sup>40</sup>MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín "Derecho del Trabajo"(2012). Pg. 802-804.

<sup>41</sup> CRUZ VILLALON, Jesús; "Compendio de derecho del Trabajo"(2015). Pg. 409-411.



ha de fer constar a la comunicació escrita que no podrà fer front a la indemnització, sense perjudici del dret del treballador a exigir el seu abonament quan tingui efectivitat la decisió extintiva. També en aquest cas s'haurà d'entregar còpia als representants legals del treballador. Finalment, s'exigeix la concessió d'un termini de 15 dies de preavís, a comptar des de la data de comunicació personal treballador, fins la extinció del contracte<sup>42</sup>.

Contra la decisió extintiva es podrà recorre com si es tractés d'un acomiadament disciplinari, podent el jutge declarar l'acomiadament procedent, improcedent i nul, igual que en el cas anteriorment explicat.

Les conseqüències de la nul·litat seran exactament les mateixes que les anteriorment explicades, però convé remarcar que en aquest cas tindrem diferències en quan a la declaració de procedent o improcedent.

a) Procedent:

Quan es compleixen els requisits de forma i fons, concorren les causes al·legades, el treballador consolidarà la indemnització percebuda de 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats, o tindrà dret a rebre-la si es va negar en el seu moment, i es trobarà en situació legal d'atur, tenint dret a percebre la prestació corresponent.

b) Improcedent:

En aquest cas, en que no es poden acreditar les raons al·legades o aquestes no tenen el pes suficient per a justificar l'extinció, les conseqüències seran les mateixes que en el cas de l'acomiadament disciplinari declarat improcedent. El procediment també pren molta importància en aquest cas, ja que si no es respecte el procediment i forma determinats també es podrà declarar improcedent.

#### **4.2.3 L'acomiadament col·lectiu i el de força major:**

L'acomiadament col·lectiu s'entén com l'acomiadament d'un conjunt de treballadors atenen a causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, sempre que hagi estat autoritzat d'acord amb la llei. En aquest sentit,

---

<sup>42</sup> Cal dir que en el cas que es tracti d'un treballador disminuït, que consta d'una protecció especial, aquest tindrà dret sense pèrdua de la seva retribució a una llicència de 6 hores setmanals per a buscar una nova feina.

l'article 51 de la LET regula, juntament amb el RD 1483/2012, l'article 124 de la LJS i la Directiva 98/59/CE tot el relacionat amb aquesta figura jurídica.

L'acomiadament col·lectiu és una forma d'extinció del contracte de treball per iniciativa de l'empresari caracteritzada per la seva causa i el nombre de treballadors afectats. La diferència amb algun supòsit esmentat referent a 'acomiadament col·lectiu és, principalment, el nombre de treballadors implicats, ja que en l'acomiadament col·lectiu es veuen afectats tots o un gran nombre de treballadors.

Les causes de l'acomiadament col·lectiu son, com ja he dit, les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. La llei i la jurisprudència s'han encarregat de delimitar i definir acuradament aquestes causes.

Les causes econòmiques només concorren quan els resultats de l'empresa desprenen una situació negativa que es pot manifestar per pèrdues actuals o previstes o per la disminució continuada del seu nivell d'ingressos o vendes. En concret, la llei determina que si els resultats inferiors respecte els de l'any anterior durant tres trimestres consecutius, es donarà en tot cas causa suficient.

Les causes tècniques, organitzatives o de producció expressen la necessitat d'introduir canvis a l'empresa per al seu bon funcionament. L'ocupador haurà d'acreditar l'existència d'aquestes causes i la seva idoneïtat per a la justificació de l'extinció dels contractes.

L'existència d'aquestes causes pot produir l'extinció d'un conjunt de contractes o tancament de l'empresa, segons la seva gravetat, amb la conseqüent extinció de tots els contractes. Per a que puguem considerar la concurrència d'acomiadament col·lectiu però, no tan sols hi ha d'haver aquestes causes, sinó que també cal tenir en compte a quina part de la plantilla afecten. Quan els acomiadaments derivin en la finalització total de l'activitat empresarial i afectin al total de la plantilla o quan aquests acomiadaments afectin almenys a 10 treballadors en les empreses de menys de 100 treballadors, al 10% de la plantilla en els que tinguin entre 100 i 300 treballadors i al 30% en aquelles que ocupin a més de 300, ens trobarem davant d'un acomiadament col·lectiu.

Cal dir que aquests acomiadaments poden donar-se de cop o en períodes successius. Si es fa mitjançant acomiadaments successius i tots són adoptats dins

un període de 90 dies naturals, es podrà aplicar l'article 51 de la LET afectant aquesta aplicació a tots els treballadors acomiadats. A més a més, quan s'acomiadi a treballadors sota l'empара de l'article 52.c) de la LET, en períodes successius de 90 dies i amb l'objecte d'eludir les previsions contingudes a l'article 51.1 de la LET i en un número inferior als límits assenyalats, es consideraran efectuats en frau de llei i es declararan nuls i sense efecte.<sup>43</sup>

La forta regulació sobre l'acomiadament col·lectiu ve deguda a que aquesta comporta una reducció dels costos d'acomiadament. Per aquesta raó, l'empresari està obligat a seguir un procediment controlat per la normativa i amb caràcter públic.

El procediment a seguir per part de l'empresari consta principalment de 4 passos: comunicació fefaent als treballadors o representants la seva intenció de prendre la mesura, comunicació escrita a la representació dels treballadors i autoritat laboral per a procedir a l'apertura d'un període de consultes, desenvolupament d'un període de consultes i negociació entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors sobre l'acomiadament, i comunicació als subjectes afectats de les decisions finalment adoptades per l'empresa.

Tot aquest procediment tan sols busca el control de la decisió empresarial i l'apropament de postures entre les dues parts afectades per a buscar solucions que puguin beneficiar al màxim a tothom. S'atorga un termini de negociacions entre les parts. En tot cas, existeixi o no acord, en un termini de 15 dies des de l'última reunió l'empresari ha de comunicar la seva decisió. L'empresari pot, per tant, prendre la decisió unilateral de l'acomiadament i les seves condicions. Un cop comunicada la decisió als representants, cal comunicar-la a la resta de treballadors. La indemnització mínima que ha de posar a disposició del treballador és de 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats. Aquesta decisió pot ser impugnada davant la jurisdicció social, tan per una acció col·lectiva dels representants com per una acció individual dels afectats. La demanda provocarà la qualificació de l'acomiadament per part de l'autoritat judicial corresponent.

Una figura molt similar a aquesta és la de l'acomiadament per força major, tenint en compte que aquest no té en compte el número de treballadors als que afecta i

---

<sup>43</sup> CRUZ VILLALON, Jesús; "Compendio de derecho del Trabajo"( 2015). Pg. 411-416.

que manté la intervenció de l'autoritat laboral de la manera tradicional, és a dir, que l'empresari haurà de presentar sol·licitud davant l'autoritat laboral acompanyada dels medis de prova que estimi necessaris. Simultàniament haurà de remetre comunicació a la representació legal dels treballadors. L'autoritat laboral haurà de respondre , prèvies actuacions i informes indispensables, en un termini de 5 dies des de la sol·licitud. Els treballadors afectats tenen dret a una indemnització similar a la de l'acomiadament col·lectiu, podent l'autoritat laboral acordar que el FGS faci un primer abonament, havent de pagar posteriorment l'empresari a aquest organisme públic si aquest ho sol·licita. La decisió de l'empresari pot ser impugnada judicialment segons les normes de l'acomiadament col·lectiu. La resolució administrativa pot ser impugnada a través del procés laboral especial d'impugnació d'actes administratius.

## **5 Resum sobre la situació del model actual.**

Atenent als problemes plantejats anteriorment, tant els econòmics com els jurídics, podem concloure que el model actual és ineficient. Dels problemes descrits, alguns, es podrien resoldre mitjançant la millora o canvi de la normativa vigent. Segons el meu parer, els problemes del mercat laboral que es poden atribuir directament a la normativa són:

- La dualitat i la temporalitat: no el fet de que existeixin contractes temporals, sinó el fet que s'hagi abusat d'aquesta figura que representa havia de ser excepcional. La dualitat és sens dubte un problema que no tan sols afecta al nostre estat en termes econòmics, sinó també en termes de drets laborals.
- La rigidesa: el fet que els contractes que poden servir d'ajuda a la contractació indefinida siguin tant difícilment accessibles per a les empreses degut a les exigències que presenten, és, sense cap mena de dubte, un fre absolut a la contractació. Entenent que establir un control per a no realitzar un abús d'aquests contractes, també cal dir que l'excés de requisits els fa inservibles.
- La inseguretat jurídica: connectat amb el tema interior, el fet que les empreses no sàpiguin amb exactitud com pot acabar un procediment

d'acomiadament en el cas dels treballadors indefinits, pot ser també un fre a la contractació indefinida.

Per tal de solucionar aquest conjunt de problemes, es planteja la possibilitat de realitzar un nou model contractual que substitueixi l'actual al nostre ordenament jurídic. Caldrà veure ara quina forma ha de tenir i quines són les seves possibilitats d'integració atenent les normes jeràrquicament superiors.

## IV. El nou model de contractació.

Com a solució als problemes plantejats ha aparegut en diferents àmbits econòmics i jurídics diferents propostes noves de model de contractació que permetrien tenir un mercat laboral més eficient.

M'agradaria analitzar en aquest cas dos dels models de contractació nous que s'han plantejat com a solució i que són els que més ressò han obtingut.

La primera d'elles, el contracte únic, és una proposta de model contractual que pretén acabar amb la temporalitat establint un únic contracte indefinit per a tots els treballadors, amb una indemnització creixent amb l'experiència a l'empresa. Sense cap mena de dubte aquesta és la proposta més revolucionària, ja que planteja un canvi total del nostre model contractual.

El cert és que, els darrers anys, la proposta del contracte únic ha desaparegut en certa manera de l'anàlisi jurídic. Però, donat que la proposta segueix ben viva en l'àmbit econòmic, convé segurament tornar a analitzar-la amb deteniment, veure què planteja i quins canvis suposaria davant l'actual sistema.

Un exemple de l'actual vigència d'aquesta proposta la trobem a la recent declaració del FMI realitzada a l'informe sobre l'evolució de l'economia espanyola o insta a la instauració d'un model de contracte únic per a finalitzar amb els problemes de dualitat al mercat laboral espanyol<sup>44</sup>. També podem observar com al programa de Ciudadanos<sup>45</sup> per a les eleccions les Corts Generals del 20 de desembre de 2015, apareix també la idea del contracte únic com a mesura de millora econòmica a l'actual situació.

Tots aquests fets em porten a prendre'm aquesta com la proposta més sòlida i revolucionària de modificació dels nostre sistema.

Tot i que, efectivament, tant el partit polític Ciudadans com el FMI aposten per la instauració del contracte únic, la proposta més ferma sobre la formulació que aquest hauria de tenir el trobem en el document "*Propuesta para la reactivación*

---

<sup>44</sup> "Declaración final de la misión de la consulta del artículo IV de 2015", *Fondo Monetario Internacional*, 8 de junio de 2015. [www.imf.org/external/spanish](http://www.imf.org/external/spanish) [consulta en línea: 01/12/2015].

<sup>45</sup> "El cambio sensato: propuestas económicas de Ciudadanos para devolver a España su futuro", Ciudadanos, Madrid, 17 de febrer de 2015. [www.ciudadanos-cs.org/var/public/sections](http://www.ciudadanos-cs.org/var/public/sections) [consulta en línea: 01/12/2015]

*laboral en España*” realitzat per la FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada)<sup>46</sup>.

Aquesta mesura que intenta resoldre els problemes de precarietat i temporalitat al mercat laboral espanyol mitjançant un canvi radical en l'actual model de contractació ha plantejat seriosos dubtes sobre la seva possible implantació dins el marc jurídic actual. Caldrà veure per tant com afectaria aquesta mesura a les normes constitucionals, així com al Conveni 158 de la OIT, entre d'altres normes vigents al nostre territori.

A primera vista, penso que no és fàcil esbrinar que caldrà parar atenció a com afectaria la implantació d'una proposta com aquesta a la resta de contractes ja existents. La creació d'un contracte únic suposa l'eliminació de la resta de figures contractuals. Tot i així, veurem que aquest pressupòsit s'ha de matisar a partir de les qüestions que més endavant analitzarem.

Una altre qüestió important en un canvi tant radical és determinar quina serà la seva aplicació transitòria, és a dir, si això afectarà a totes les contractacions existent so només a les noves fetes a partir de l'entrada en vigor de la normativa. En aquest sentit, caldrà veure com afecta aquesta decisió al dret a la igualtat reconegut a la CE.

Veurem per tant que l'anàlisi a realitzar girarà al voltant d'aquestes qüestions així com d'altres que plantejaré en la descripció més a fons de la proposta que faré posteriorment.

L'altre proposta que analitzaré és la proposta d'instaurar un període de prova d'un any per a la contractació indefinida. Com he plantejat anteriorment, un dels problemes més icònics del nostre mercat laboral és la dualitat o la temporalitat. En front d'aquest problema, les associacions d'empresaris i diferents economistes argumenten que l'existència d'un mercat laboral amb les taxes de temporalitat que té el nostre es deu al gran salt que hi ha entre el contracte temporal i l'indefinit, en quan a les obligacions de l'empresari davant l'extinció en exercici de la seva voluntat. El fet que hi hagi aquesta diferència fa que molts prefereixin els

---

<sup>46</sup>“Propuesta para la reactivación laboral en España” FEDEA, abril 2009. <http://www.fedea.net/category/propuestas/> [consulta en línea: 01/12/2015].

contractes temporals als indefinits per evitar les nefastes conseqüències econòmiques que pot tenir l'altre elecció.<sup>47</sup>

Per tal d'eliminar aquesta por a la contractació i reduir les taxes de temporalitat, una de les idees plantejades, en quan al sistema de contractació es refereix, és la creació d'un contracte indefinit amb un període de prova d'un any, passat el qual l'empresari triaria entre la contractació indefinida o la finalització de la relació. Aquesta mesura només es contempla actualment per a aquelles empreses que tinguin un conjunt estipulat de característiques sota el contracte d'ajuda als emprenedors, i no existeix una proposta formal d'extensió a totes les contractacions indefinides. Tot i això, molts medis de comunicació<sup>48</sup> i blogs especialitzats a internet se n'han fet ressò.<sup>49</sup>

Aquest contracte laboral de caràcter indefinit tindria com a tret característic la imposició d'un període de prova per a tots els contractes indefinits que seria, en tot cas, d'un any. En aquest cas, la finalització de la relació contractual per part de l'empresari no vindria acompanyada d'una indemnització econòmica al llarg primer any. Aquest fet suposaria sens dubte un incentiu a la contractació per part de l'empresari, que veuria com durant un any pot rescindir la relació laboral sense argumentar més causa que la possible incompetència del treballador per a realitzar els funcions assignades sense que hagués d'abonar la indemnització corresponent a un contracte de tipus indefinit.

Aquesta modalitat de contracte modificaria l'actual concepte del període de prova. Avui en dia el nostre ordenament jurídic recull aquesta institució com a resposta a la necessitat, tant d'empresari com de treballador, d'avaluar mútuament les virtuts i inconveniències de l lloc de treball, així com la seva adaptació per a realitzar les

---

<sup>47</sup>“Diez principios fundamentales para lograr una reforma laboral eficaz y justa”, FEDEA, enero 2012. <http://www.fedea.net/category/propuestas/> [consulta en línea: 01/12/2015].

<sup>48</sup> La CEOE pide ampliar el despido libre”, Infolibre, [http://www.infolibre.es/noticias/economia/2014/06/11/la\\_ceoe\\_pide\\_ampliar\\_despido\\_libre\\_1818\\_5\\_1011.html](http://www.infolibre.es/noticias/economia/2014/06/11/la_ceoe_pide_ampliar_despido_libre_1818_5_1011.html) [consulta en línea: 14/12/2015]

<sup>49</sup> ROJO TORRECILLA, Eduardo; “Análisis de las propuestas laborales de la CEOE “para mejorar el clima de negocios y el entorno empresarial”. Apuesta contra el diálogo social (I). “ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2014/06/analisis-de-las-propuestas-laborales-de.html>, [consulta en línea: 14/12/2015]



funcions requerides<sup>50</sup>. Amb un període de prova d'un any, aquesta institució hauria d'incloure també, necessàriament, un element econòmic. El període de prova no vindria tan sols vinculat a la operativitat o no del treballador, sinó a la viabilitat del lloc de treball dins l'empresa.

En moltes ocasions ens trobem que l'empresari, a l'hora d'obrir una nova línia de negoci o a l'hora d'iniciar el seu projecte emprenedor, fa unes previsions sobre les que els recursos humans tenen molta importància. Si aquestes previsions no es compleixen, pot ser que la viabilitat o la productivitat d'un lloc de treball sigui negativa, i per tant es perd l'interès de continuar mantenint aquella posició laboral dins l'empresa.

El període de prova d'un any incorporaria aquest concepte, com a una prova del lloc de treball, no només per a comprovar les facultats del treballador i la seva adaptació dins de l'organització, sinó també per avaluar si surt o no a compte mantenir algú realitzant aquelles funcions.

Però, cal dir que al nostre ordenament jurídic ja existeix, com hem vist, el període de prova d'un any per alguns tipus de contractes o situacions. La novetat d'aquesta proposta, per tant, està en el fet en que aquest període de prova seria per a tots els contractes indefinits, no per a situacions concretes.

Aquesta és la única limitació de les ja existents al període de prova que canviaria. Amb això vull dir que les actuals limitacions al període de prova, com per exemple el fet que no es pugui establir aquest pacte típic amb una persona que ja ha ocupat aquell lloc de treball, continuarien vigents. Tot i així caldrà analitzar més endavant si la proposta pot o no ser viable des del punt de vista del marc legal vigent.

I és que, la instauració d'un període de prova d'un any pot ser entès com una clara afectació al dret al treball recollit a l'article 35 de la CE, des del punt de vista de que aquest període podria malmetre l'estabilitat que s'encarrega de garantir l'article 35 de la CE tal i com he expressat anteriorment. Haurem de veure doncs quina és la interpretació que fa la nostre jurisprudència sobre la institució del període de prova per tal de determinar la viabilitat d'aquest projecte.

---

<sup>50</sup> CRUZ VILLALON, Jesús; "Compendio de derecho del Trabajo"( 2015). Pg. 134.

Però, a més a més, també caldrà veure com afecta això al recollit al Conveni 158 de la OIT sobre la institució del període de prova i sobre la necessitat de justificar els acomiadaments.

Tot i que, efectivament, ambdues propostes s'han presentat per separat, en la meua opinió és més coherent presentar ambdues propostes sota un mateix marc de model contractual, ja que ambdues propostes es complementen i cerquen una mateixa finalitat mitjançant l'abaratiment dels costos d'acomiadament com a incentiu a la contractació indefinida.

En aquest sentit, es planteja un model de contracte únic indefinit amb un període de prova d'un any i amb una indemnització per acomiadament creixent a partir del segon any, les característiques del qual explicaré a continuació.

## **1 Els aspectes generals de la proposta.**

El nostre ordenament jurídic es decanta per la llibertat de forma. Una de les utilitats d'aquesta llibertat de forma és el fet de poder defensar l'existència d'una relació laboral efectiva tot i la possible falta de document que la provi.

Tot i així, la llei exigeix l'obligació de formalitzar un contracte en forma escrita a les parts si aquestes volen establir segons quins pactes tipificats. La falta de contracte escrit on constés el període de prova portaria, en aquest cas, a la suposició de que no existeix aquest pacte típic.

Donades les característiques d'aquest tipus de contracte, en el que s'estableix *per se* un període de prova d'un màxim d'un any a partir del qual continuarà o no la relació entre el treballador i l'empresa, es pot considerar lògic el fet que aquest tingui la obligatorietat de fer-se per escrit.

En aquest tipus de contracte hauria de constar, no només la duració total del període de prova per el que es decanten les parts, sinó també la resta de condicions inherents a la relació de treball, així com el procediment i forma d'actuació al acabar el termini de prova.

Quan parlo del procediment em refereixo als dies i la forma del preavís que ha de donar l'empresa en cas de finalització de la relació laboral al final del període de prova.

El model de contractació laboral que es presenta constaria d'un sol contracte que agruparia totes els causes d'extinció del treball que hi ha al nostre ordenament

jurídic actualment. A més a més, les indemnitzacions per acomiadament serien creixents, sent de 12 dies per any treballat el segon any i augmentat progressivament fins arribar als 33 dies per any treballat a partir del 6 any d'antiguitat.

Cal dir a més que aquest nou de model de contracte només s'aplicaria a aquelles contractacions fetes a partir de la seva entrada en vigència, pel que conviuriem durant un temps al mercat laboral treballadors amb diferents règims d'extinció contractual. Aquest fet també ha portat un conjunt de controvèrsies que més endavant analitzaré.

## **2 L'extinció del contracte.**

És en aquest punt on també s'estableix una diferència substancial entre l'actual contracte per temps indefinit i aquest nou model plantejat. L'extinció del contracte indefinit a Espanya es considera, segons les principals organitzacions patronals, molt costosa. Aquest cost fa que molts empresaris es repensin el fet de realitzar un contracte per temps indefinit, escollint en molts casos el mal ús del temporal.

Aquest nou model s'ha plantejat com a una mesura que garanteix un clar estalvi dels costos d'acomiadament d'una companyia. En primer lloc, el primer any de contracte l'acomiadament no comportaria indemnització per al treballador, ja que aquest estaria en període de prova. Passats aquest any, l'acomiadament tindria el format que explicaré a continuació.

La modificació del règim d'extinció del contracte laboral que es desprèn d'aquest model és molt radical, ja es preveu una modificació abordant els dos grans aspectes de l'extinció: les diferents causes i les indemnitzacions.

El model de contracte únic pretén, en primer lloc, agrupar tot el conjunt de causes d'extinció del contracte per part de l'empresari abans esmentades.

Tal i com he comentat anteriorment, la diferenciació dels tipus d'extinció de contracte laboral per part de l'empresari responia principalment a dos criteris: la causa i les conseqüències econòmiques. En aquest sentit el contracte únic pretén que independentment de la causa hi hagi les mateixes conseqüències econòmiques. Ara bé, cal matisar aquesta afirmació a partir de l'anàlisi de les causes una per una.

La proposta planteja doncs que hi hagi la possibilitat d'acomiadament disciplinari, el qual no portaria cap mena de indemnització. Ara bé, l'acomiadament disciplinari com hem vist podia ser declarat improcedent o nul. Lògicament, en cas de nul·litat, es conservarien les mateixes conseqüències. Però, a diferència del que es recull actualment al nostre Ordenament Jurídic, la declaració d'improcedent de l'acomiadament disciplinari realitzat portaria a una indemnització igual a la que es donaria per tota la resta d'extincions fetes per voluntat per l'empresari. És a dir, per entendre'ns en els termes actualment vigents, l'acomiadament disciplinari declarat improcedent generaria una obligació d'indemnitzar de igual quantia que l'extinció per causes objectives procedent actual. De fet, amb aquest nou model no s'entraria, segons la proposta, a valorar la procedència o no de la resta de causes extintives.

Sent així, la proposta planteja que l'actual model d'extinció del contracte per part de l'empresari sigui substituït per un en el que es reculli la possibilitat d'acomiadament disciplinari i la possibilitat de finalitzar la relació laboral tan sols amb el pagament de la indemnització. El simple pagament de la indemnització portaria a l'extinció del contracte encara que no quedés acreditada la causa.

Veiem que aquest model es radicalment oposat a l'actual, en termes jurídics, ja que ara mateix la LET recull el conjunt de causes possibles per a l'extinció del contracte indefinit, amb les conseqüències que té cada una i amb el control judicial d'aquestes per la necessitat de justificació. En aquest model nou, no existiria per tant control judicial de la decisió, ja que tan sols amb el pagament de la indemnització es donaria per finalitzada la relació laboral. S'eliminaria per tant la figura de l'extinció improcedent, més enllà dels acomiadament disciplinaris que es realitzessin. Aquest fet pot afectar sense cap mena de dubte al dret a la tutela judicial efectiva recollida a l'article 24 de la CE.

Donada la importància d'aquest canvi radical, em veig obligat a limitar des d'ara la proposta plantejada, més enllà de les conclusions finals que es puguin treure. Si ens basem en la tradició jurisdiccional espanyola en l'àmbit social, se'm fa difícil creure que no s'acceptés cap tipus de control davant un acomiadament, ni tan sols un control formal. Sent així, em veig obligat a suposar que finalment la proposta

seria, més aviat, la d'establir tan sols un control formal al procediment d'extinció de la relació laboral que respectés, en certa manera, la tutela judicial efectiva de l'article 24 de la CE. Tot i això, també caldria plantejar-se si un mer control formal respecta la tutela judicial efectiva.

El segon canvi és per tant la indemnització. En el model actual, com hem vist, la indemnització varia en funció de la causa d'extinció i el tipus de contracte. En aquest sentit, l'extinció dels contractes indefinits té diferents causes. En primer lloc, l'extinció per acomiadament disciplinari no comporta abonament d'indemnització mentre sigui procedent, i comporta un cost de 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats en el cas de que sigui improcedent. En les extincions objectives, la indemnització es redueix als 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats en el cas de ser procedent i als 33 dies amb un màxim de 24 mensualitats en cas de ser improcedent<sup>51</sup>. En l'extinció per acomiadament col·lectiu o per força major ens trobem en front de la mateixa indemnització que en els casos objectius.

En els contractes temporals l'extinció és de 12 dies per any treballat, no havent en aquest cas diferències donat que la seva causa sempre és l'esgotament de la causa de temporalitat<sup>52</sup>.

En el model nou plantejat la indemnització seria igual per a tots els treballadors i per a totes les extincions contractuals, llevat de l'acomiadament disciplinari que no comportaria indemnització, i aquesta presentaria un model d'indemnització creixent en funció dels anys d'experiència laboral. Es preveu que el segon any fos de 12 dies, el tercer 15 dies, el quart 20 dies, el cinquè de 25 i a partir del sisè any de 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats. Cal dir que a dia d'avui la indemnització ja està sobre els 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats (amb l'excepció del recollit a l'esmentada disposició

---

<sup>51</sup>Cal tenir en compte però que actualment no és exactament així degut a l'aplicació de la disposició transitòria onze de l'esmentat Reial Decret Legislatiu 2/2015, en la que es preveu un règim d'indemnitzacions més complex per als treballadors amb contractes anteriors al 12 de febrer de 2012.

<sup>52</sup>En aquest punt em refereixo als contractes temporals per obra i servei i per treballs eventuais, ja que, tal i com he comentat anteriorment, els contractes temporals per interinitat no tenen prevista una indemnització a la seva finalització, excepte si aquesta es pacta expressament.

transitòria onze del Decret 2/2015), pel que cal valorar quins són exactament els estalvis previstos amb aquesta mesura, que, a primera vista, sembla que tan sols es presenten en els 5 primers anys.

Veiem com els primers anys s'igualen la indemnització a la dels treballadors temporals, pel que realment aquest model de contracte podria suposar un substitutiu al contracte temporal mitjançant la reducció de les indemnitzacions. Aquest fet, que justifica l'eliminació de part de les figures de contracte temporal, no sembla coincidir amb una de les finalitats de la reforma, que és en principi eliminar la temporalitat.

En general és lògic veure com aquesta mesura tindria un efecte clar en la reducció dels costos per extinció del contracte indefinit, cosa que podria portar a més empreses a usar aquest model de contracte.

En relació a l'acomiadament col·lectiu es preveu que es mantingui el mateix procediment que actualment, sent la indemnització la que correspongui tenint com a referència les explicades. És necessària fer aquesta previsió de conciliació entre el contracte plantejat i l'actual model d'acomiadament col·lectiu, ja que la normativa europea esmentada, la Directiva 98/59/CE així ho exigeix. Mantenir la negociació en l'acomiadament col·lectiu és important per a mantenir l'equilibri d'interessos entre l'empresari i els treballadors, tant en termes dels costos de la indemnització com per a buscar mesures de flexibilització interna a l'empresa<sup>53</sup>.

D'altra banda, convé incidir en el fet de que aquesta reducció en el cost podria no ser tant efectiva degut a l'increment de les denúncies de nul·litat del contracte que previsiblement existirien, donat que serien la única via de reclamació possible (LAHERA FORTEZA, 2010)<sup>54</sup>. Sabent que els costos processals per aquests

---

<sup>53</sup> LAHERA FORTEZA, J; "Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de trabajo único". Ed.: La Ley, Relaciones Laborales, Sección Crónica Nacional, 1(1), 1251, 23 de Enero de 2010. Pg. 4/15.

<sup>54</sup> LAHERA FORTEZA, Jesús ; "Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de Trabajo único"(2010). Pg. 10/15: "*Un riesgo del contrato único es el aumento de litigiosidad por despidos nulos, incluso con alegaciones falsas. En este marco, la amenaza de una demanda por despido nulo podría forzar negociaciones al alza de indemnizaciones, desvirtuando la propuesta.*"

procediments són més alts, i a més a més actualment la nul·litat és l'únic pressupòsit que manté els salaris de tramitació, aquesta hipòtesi és sens dubte mereixedora d'estudi. Cert és que es podrien eliminar els salaris de tramitació també per aquest supòsit, però es fa difícil pensar que el legislador i el TC acceptés aquest canvi donats els supòsits de fet sota els que s'emmarca la nul·litat. Tot i així, sempre tenint en compte la protecció dels drets fonamentals, la no discriminació per raons personals i la conciliació familiar, *“la propuesta de contrato único debería ir unida quizás a una reformulación de las nulidades de despidos para evitar estos efectos perversos”* (LAHERA FORTEZA, 2010).

Sota el meu parer, si aquest contracte es planteja en els termes que es planteja actualment i com a una mesura d'estalvi dels costos d'acomiadament, el que s'està fent és temporalitzar el contracte indefinit.

Quan parlo de temporalitzar el contracte indefinit em refereixo a que, a la pràctica, tan sols estem incorporant les avantatges del contracte temporal que han portat al seu ús excessiu al contracte indefinit, sobretot durant els dos primers anys. Això no seria per tant, segons el meu parer, una solució a la temporalitat, sinó un empitjorament a aquesta situació.

El règim d'acomiadament que aquest contracte planteja fa que l'empresa tingui un fort incentiu a no continuar el contracte per un tercer any amb el treballador, ja que l'empresa podria tenir uns costos similars als actuals amb la contractació temporal durant aquests dos primers anys.

Significa per tant que aquesta solució a la temporalitat no faria sinó més que augmentar-la, però aquest cop dissimulada sota el paraigües d'un contracte indefinit. És per tant un atac frontal a l'estabilitat laboral que pretén el contracte indefinit.

Tot i això, caldrà veure com interpreta la jurisprudència actual aquestes mesures per tal de determinar la seva viabilitat.

### **3 La convivència amb la resta de contractes actuals.**

Tal i com he comentat a l'anterior apartat, aquest model de contractació preveu l'existència d'un sol tipus de contracte. Això suposa un canvi radical en el nostre model de contractació, que com hem vist, està format per tot un conjunt de contractes diferents entre els que destaquen per la seva importància els contractes

indefinites i els contractes temporals. Doncs bé, l'adopció del contracte únic suposaria l'eliminació de la figura jurídica del contracte temporal del nostre ordenament jurídic. Aquesta afirmació realitzada pels seus impulsors convé, segons el meu punt de vista, ser matisada. Així com entenc que els impulsors de la proposta pretenen eliminar els contractes temporals d'obra i servei i de treballs eventuais, se'm fa difícil creure que en una eliminació de la figura del contracte temporal d'interinitat, ja que actualment aquest contracte no contempla el pagament d'una indemnització amb la seva extinció, mentre que amb el model de contracte únic les contractacions que es fessin per interinitat si requeririen d'indemnització. Prenent per cert el fet que la proposta cerca l'abaratiment de l'acomiadament com a mesura d'incentiu per a l'empresari, penso que no va amb l'esperit de la proposta eliminar la figura del contracte temporal d'interinitat.

En aquest sentit, convé també preguntar-se com es respondria a les necessitats eventuais de les empreses, els treballs eventuais o l'obra i servei. Doncs, senzillament, segons la proposta presentada, aquestes necessitats no caldria que es veiessin representades, ja que les empreses podrien utilitzar el propi contracte únic per temps indefinit per a cobrir aquestes necessitats sense que això perjudiqués els seus interessos econòmics, ja que la indemnització per extinció els dos primers anys seria similar a l'actual dels treballadors temporals.

La reforma del contracte indefinit que proposa aquest contracte esdevindria útil en la mesura que eliminés l'excés de temporalitat en el nostre mercat laboral. Com he dit anteriorment, el contracte temporal està dissenyat per a complir amb unes necessitats de l'empresari que, lògicament, perviurien a la instauració d'aquest contracte. El vertader problema és llavors el frau de llei a l'hora d'adoptar aquest model contractual actualment.

Tot i això, no és difícil comprendre que la introducció d'aquest contracte també podria crear una problemàtica temporal des del punt de vista de l'encadenament de contractes indefinits amb extinció prèvia abans del primer any que provoqués un continu canvi en el personal. Aquest fet s'hauria de solucionar introduint algun sistema de control que garantís el bon ús d'aquest contracte i l'adequació de la seva redacció amb la finalitat prevista. S'haurien d'establir també mesures o



incentius de caire fiscal o de seguretat social que garantissin un bon ús d'aquest contracte i no evitessin un abús de l'extinció laboral durant els primers dos anys.

Altre qüestió serà la convivència amb contractes com el fixe-discontinuu, que respon a una necessitat clara del nostre model productiu, el qual depèn molt de la estacionalitat. Convindria en tot cas preguntar-se com es pretén adaptar aquest tipus de contracte al nou model, ja que anteriors reformes o intents de reforma sobre aquest model que han intentat transformar-lo en una modalitat de contracte a temps parcial han fracassat per les protestes dels sectors en qüestió. El cert és que aquest és un contracte amb una gran importància en certes zones del nostre país i que, des del punt de vista de la precarietat laboral<sup>55</sup>, s'hauria de buscar una solució. Tot i així, la solució en aquest cas no crec que passi per la modificació legislativa, ja que com he dit el contracte fixe-discontinuu respon a la necessitat d'un conjunt de sectors econòmics en concret. Si entenem que la mesura del contracte únic esdevé una mesura d'incentiu a la contractació indefinida i a l'estabilitat contractual, la convivència amb aquest tipus contractual és perfectament vàlida, ja que el contracte fixe-discontinuu té la mateixa finalitat per a uns sectors en concret. Si atenem a les indemnitzacions per acomiadament, entenc que la implantació d'aquest nou sistema de contracte únic provocaria també la modificació de la indemnització prevista per als treballadors sota aquesta modalitat contractual.

Finalment, sobre la convivència d'aquest tipus de contracte amb altres, com per exemple, el contracte per temps indefinit d'ajuda a l'emprenedoria, opino que l'actual model de contracte el faria entrar en desús. Queda clar que aquest model de contracte planteja una modificació d'aquest estenent els eu supòsit de fet a tots els contractes indefinits, pel que el més probable és que, sent aquest contracte un contracte accessible per a totes les empreses, el contracte per temps indefinit d'ajuda a l'emprenedoria perdés el seu sentit i per tant el seu ús. L'únic que podria mantenir l'ús del contracte d'ajuda a l'emprenedoria són els incentius econòmics

---

<sup>55</sup> AZNAR, Beatriz; "El empleo creado en Castellón sucumbe a la temporalidad y a la precariedad", El mundo, 7 de gener de 2016 [recurs electrònic, consulta 13/01/2016]: *"la modalidad de fijo discontinuo no deja de ser una contratación temporal, aunque indefinida, y en muchos casos precaria pues se trata de campañas cortas"*.

que contempla la seva regulació, els quals s'haurien de revisar amb l'entrada en vigor d'aquesta nova figura contractual.

Finalment, només esmentar que altres contractes com els formatius es mantindrien vigents amb l'entrada d'aquest nou model de contractació laboral.

## V. Incardinació del nou model de contractació dins l'estatut del treballador.

### 1 El període de prova.

Tal i com he comentat en l'exposició de la proposta, el problema que planteja aquest model de contracte és la concepció que té del període de prova. El període de prova surt de la necessitat de que el treballador i l'ocupador provin o assagin a la pràctica si la relació respon o no a les seves expectatives i si satisfà o no els seus interessos. Aquest és, fins ara, el concepte de període de prova que recull l'article 14 de la LET i que ha defensat la jurisprudència del Tribunal Suprem. Però, més enllà de la normativa nacional, l'article 2.2 del Conveni 158 preveu l'existència d'un període de prova durant el qual puguin existir excepcions a allò disposat al conveni, sempre i quan la duració del període de prova s'hagi determinat previ a la signatura del contracte i sigui raonable.

Anteriorment ja he explicat en que es basava la institució del període de prova. Ara, convé analitzar si la proposta de model de contracte presentat anteriorment encaixa o no amb el nostre ordenament jurídic i amb la regulació i finalitats actuals d'aquesta institució al nostre Ordenament Jurídic.

Convé en primer lloc tornar a recalcar la importància de la regulació d'aquest pacte típic. Com he dit anteriorment al llarg del període de prova es preveu que hi pugui haver un desestimen de la relació laboral per qualsevol de les dues parts per qualsevol causa en sense conseqüències econòmiques referents a indemnitzacions. Aquesta descausalització del desestimen que el Conveni 158 de la OIT i l'article 14 de la LET preveuen en la seva redacció és el motiu de la importància d'aquest pacte contractual. En termes pràctics aquest fet atorga a l'empresari la facultat de desistir el contracte en qualsevol moment durant el període de prova i sense justificació alguna. La STS de 12/7/2012 sobre el recurs 2789/2011, senyala en aquest aspecte que *"a tal efecto, durante el período o plazo de prueba, cuyo pacto cabe incardinar genéricamente entre "las causas (de extinción) consignadas válidamente en el contrato" ( art. 49.1.b) ET EDL 1995/13475 ), no rigen las reglas comunes del despido o de la dimisión del trabajador; ni se exige "carta de despido" ( art. 55.1 ET EDL 1995/13475 ), ni el empresario ha de expresar o*

*acreditar las causas que motivan su decisión ( art. 55.4 ET EDL 1995/13475 ), ni tampoco el trabajador se encuentra vinculado por un deber de preaviso ( art. 49.1.d) ET EDL 1995/13475)".*

Com a conseqüència dels grans efectes que pot tenir la institució del període de prova sobre els drets del treballador, aquest ha de complir sempre uns requisits essencials que el limiten. Els límits al període de prova han estat exposats en diferents sentències del Tribunal Suprem. Fixant-nos en exemples concrets, veiem que la STS de 20/7/2011 sobre el rec. 152/2010, diu en el seu fonament de dret segon que *"la finalidad del instituto del período de prueba es la experimentación "sobre el terreno" de la relación de trabajo mediante la ejecución de las prestaciones respectivas de las partes, siendo sus funciones manifiestas la comprobación de la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado, teniendo mayor significación estas funciones en los trabajos cualificados y de dirección o supervisión, que en otros menos cualificados y tiene, consustancialmente, un carácter de temporalidad y provisionalidad, y de ahí, que sea razonable, que su duración sea por lo general, breve"*. S'observa per tant l'exigència de l'element temporal i provisional establert amb criteris raonables d'acord a la funció que s'ha de realitzar com a límit als pactes referents al període de prova.

La descausalització queda per tant justificada en tant que aquest període de prova és una situació temporal i provisional pel treballador i que en cap cas es pot abusar d'aquesta figura per a vulnerar els drets del treballador, havent de respondre a criteris raonables en funció del lloc de treball. En aquest sentit, convindrà observar si un període de prova d'un any respon o no a aquests criteris i a les exigències que se li donen al període de prova.

Veiem que, per exemple, a la STS de 12/11/2007 sobre el recurs 4341/2006, el tribunal argumenta que el pacte sobre un període de prova de dos anys en un cert contracte laboral no pot ser vàlid, argumentant que *"no parece razonable admitir que el empresario necesite de un periodo de prueba tan largo para advertir la capacitación profesional en una actividad de estas características (la captación de clientes para anunciarse en una guía telefónica), que en principio no presenta - ni se describen- circunstancias tan particulares como para necesitar un período*

*de prueba tan prolongado.*” Per tan, es manté la doctrina del Tribunal tot prenent com a referència les funcions del treballador per a determinar quina ha de ser la durada del període de prova. És per això que sembla raonable interpretar que no es pot establir un període de prova d'un any per a tots els contractes establerts a partir de la doctrina expressada fins al moment per part del Tribunal Suprem, ja que no es tindria en compte aquest criteri de raonabilitat i de relació del temps amb la dificultat de les funcions a realitzar per part del treballador. És raonable pensar que el període de prova, amb la finalitat fins ara expressada, ha de tenir en compte quines són les funcions a realitzar així com la formació requerida per a realitzar-les per a establir el període de prova.

Tot i així, s'ha pogut observar com ja existeix al nostre ordenament jurídic un tipus de contracte indefinit que estableix un període de prova d'un any per a tots els contractes, independentment de les funcions a realitzar, que facin un conjunt d'empreses amb unes característiques estipulades. Aquest tipus de contracte tampoc discrimina les funcions a realitzar per a establir una durada raonable al període de prova. No es tenen en compte més que les característiques de l'empresa.

Resulta aleshores essencial analitzar què ha dictaminat el Tribunal Constitucional sobre la validesa o no d'aquesta norma, en quan el fet que el període de prova no estigui vinculat a les funcions de la feina a realitzar podria afectar directament a l'article 35 de la CE, en el que es recull el dret al treball, alhora que desconfiguraria l'actual concepció del període de prova. Aquesta afectació a l'article 35 es defensa argumentant que la descausalització de l'acomiadament que conserva la institució del període de prova tan sols es veu justificada per les finalitats que té aquesta institució i que s'han esmentat anteriorment. El fet que aquesta institució quedés desvinculada de les necessitats del lloc de treball, vinculant-se a les necessitats de l'empresa en general, provocaria una clara desviació de la finalitat del període de prova, pel que aquest no estaria degudament justificat i, conseqüentment, es vulnerés l'article 35 de la CE. La vinculació del període de prova a les característiques de l'empresa contractant pot donar un excessiu poder a l'ocupador, en clar detriment dels drets laborals del

treballador i en concret de l'estabilitat al lloc de treball que garanteix l'article 35 de la CE.

A tenor de les possibles conseqüències que podia portar l'aplicació del contracte indefinit d'ajuda a l'emprenedoria, es va interposar recurs al Tribunal Constitucional, el qual queda contestat a la STC 119/2014.

En aquesta sentència el TC admet que l'aplicació del període de prova pot suposar una limitació a l'article 35 de la CE. El TC argumenta que *“es cierto que la posibilidad legal de introducir en el contrato tal condición resolutoria, únicamente sujeta para su activación a la mera declaración de voluntad de cualquiera de las partes -singularmente, del empresario- constituye un mecanismo que habilita la extinción contractual ad nutum a iniciativa empresarial (por todas, STC 182/2005, 4 de julio, FJ 4 EDJ 2005/139376 ).”* A més a més, vincula també l'afectació del dret a la durada, dient que *“desde esta perspectiva, por tanto, el período de prueba admitido y regulado por el legislador puede actuar como una limitación del derecho a la estabilidad en el empleo - mayor cuanto más amplia sea su duración-, y que, por tal razón, entra en conexión con el art. 35.1 CE EDL 1978/3879”*.

Cal determinar doncs si efectivament la instauració d'un període de prova d'un any es pot justificar de forma raonable i proporcionada en relació a l'afectació que té a l'article 35 CE i a la resta de drets i deures constitucionals.

En aquest aspecte, la sentència deixa clar que el precepte legal que possibilita la instauració d'un període de prova d'un any de durada troba justificació suficient. Per una banda argumenta que les parts tenen l'oportunitat de provar les característiques del lloc de treball, cosa que és el fonament bàsic del període de prova. A més a més, respon també a una necessitat de l'emprenedor de valorar la sostenibilitat econòmica d'un lloc de treball al llarg d'un període suficientment ampli com per servir com a mitjà de foment del treball, reduint per tant el risc que comporta la contractació. La possible vulneració del dret del treball es veu justificada donat el seu àmbit reduït només a les empreses de menys de 50 treballadors, la no discriminació entre treballadors, i el fet que no es pugui acordar un període de prova quan ja s'hagin realitzat les mateixes funcions dins l'empresa.

La justificació suficient que argumenta la sentència és la situació econòmica en la que ens trobem i la voluntat de la proposta d'incentivar l'ocupació. Preveu doncs que en un context com l'actual, amb els actuals xifres d'atur, aquesta modalitat contractual que efectivament pot incentivar la contractació indefinida, l'empresari pugui realitzar contractes amb un període de prova com l'esmentat.

També es plantejava que aquest model contractual pogués atemptar contra la necessitat de causalitat en l'extinció del contracte pel fet de la llarga duració del període de prova. En front això, el TC argumenta que degut a l'actual conjuntura econòmica, aquesta iniciativa és conforme també a les normes de dret internacional com el Conveni 158 de la OIT sobre l'extinció de la relació laboral per voluntat de l'empresari. Veiem que al la sentència ens diu que “*por su valor interpretativo ex art. 10.2 CE, resulta de interés destacar que tal peculiaridad prevista en nuestro ordenamiento para el desistimiento durante el período de prueba se encuentra en sintonía con lo dispuesto en el Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la terminación de la relación de trabajo, ratificado por España («BOE» núm. 155, de 29 junio de 1985); en su art. 2.2 se autoriza a los Estados a excluir las garantías establecidas en dicho Convenio respecto a «los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido», con el requisito de que «en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable».*<sup>56</sup>”

El tribunal troba per tant raonable la durada d'un any, argumentant que “*respecto a la determinación de esa duración razonable, la OIT ha afirmado que se trata de un aspecto que corresponde resolver a cada Estado. El límite de duración de tal período lo ha fijado en que no sea «excesivamente largo». Ha admitido, a la vez, que las consideraciones políticas motivadoras –en particular, el fomento de un empleo pleno y productivo–, así como las medidas adoptadas para contrarrestar o limitar la exclusión de la protección, podrían contribuir a justificar un período de exclusión «relativamente largo». De este modo, si bien en el supuesto enjuiciado no apreció fundamento suficiente para admitir como razonable una duración de dos años, sí declaró que, al ser en el país afectado el período de exclusión de las garantías normalmente considerado como razonable el que no*

<sup>56</sup> STC 119/2015, Fonament Jurídic 3. A) c), responent al lletrat del Parlament de Navarra en les seves alegacions de incompatibilitat del període de prova d'un any amb el convnei 158 de la OIT.

*exceda de seis meses, el Comité no podría excluir la posibilidad de que estuviera justificado un período más dilatado para permitir a los empleadores medir la viabilidad económica y las perspectivas de desarrollo de su empresa, al tiempo que se posibilita a los trabajadores adquirir cualificaciones y experiencias”<sup>57</sup>.*

A tenor de la justificació establerta pel TC no puc concloure que la proposta d'estendre aquest període de prova a tots els contractes laborals i de forma permanent en el temps, no conjuntural a l'actual situació de crisi, pugui tenir cabuda dins el nostre Ordenament Jurídic. No puc per tant afirmar que la proposta pogués establir-se actualment atenent a les normes i doctrina expressades.

Tot i això, m'agradaria destacar dues afirmacions que es fan a la mateixa sentència constitucional dins els seus fonaments de dret i sobre les quals es podria inclús defensar la possibilitat d'establir aquest nou model de contractació. Segons la sentència esmentada, per tal d'incentivar la contractació de personal, es pot justificar que l'empresa pugui disposar de més temps de període de prova. Durant aquest temps preveu que es pugui constatar “*no sólo la aptitud y capacidad del trabajador contratado, sino también la sostenibilidad económica del nuevo puesto de trabajo creado*”. Per tant, trobem aquí una vinculació de la finalitat del període de prova amb aspectes purament econòmics de l'empresa, vinculació que faria possible l'aplicació del model explicat. És cert que la sentència deixa clar l'eventualitat de la mesura vinculant-la a la situació econòmica, però a l'hora també ho vincula amb la necessitat de promoure la contractació laboral de l'estat. Doncs bé, l'article 35 de la CE com a dret al treball, i en el marc d'interpretació conjunta amb els articles 40.1 i 40.2<sup>58</sup> de la CE, garanteix també que l'estat faci i promogui mesures permanents per a la creació d'ocupació. Si entenem que aquesta mesura pot ser una mesura per a promoure l'ocupació i millorar l'actual mercat laboral, quedaria en part justificada l'aplicació d'aquest model sempre i

<sup>57</sup> STC 119/2015, Fonament Jurídic 3. A) e), responent al lletrat del Parlament de Navarra en les seves alegacions de desproporcionalitat del període de prova d'un any en relació al que diu l'article 2.2 del Conveni 158 de la OIT.

<sup>58</sup> Art. 40 de la CE: 1. *Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*// 2. *Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.*



quan es pogués vincular el període de prova a la sostenibilitat econòmica del nou lloc de treball creat, tal i com argumenta la sentència.

Lògicament, l'article 35 també garanteix l'estabilitat ocupacional, i les mesures de promoció de l'ocupació han d'anar acompanyades de mesures que garanteixin l'estabilitat. En aquest sentit, entra en joc la importància de la segona afirmació que fa la sentència que m'agradaria destacar. Segons la sentència, la llei promou també mesures per a la defensa de l'estabilitat en el lloc de treball en quan posa incentius fiscals per aquesta. La sentència argumenta que la incentivació fiscal es garanteix suficient de l'estabilitat en el lloc de treball, pel que amb l'aplicació d'aquest tipus de contracte, sempre que s'acompanyin mesures fiscals i de seguretat social que fomentin l'estabilitat, ja s'està garantint tot allò que defensa l'article 35 de la CE, a més de complir amb el que estableixen els articles 40.1 i 40.2 de la CE.

Per tant, l'aplicació d'un període de prova d'un any per a totes les contractacions tindria cabuda en el nostre ordenament jurídic en quan aquest model proposa un període de prova temporal i proporcional a la finalitat de la institució, que no és altre que el treballador i l'ocupador provin o assagin a la pràctica si la relació respon o no a les seves expectatives i si satisfà o no els seus interessos, entre els quals es troba la sostenibilitat econòmica del lloc de treball. Tot i això, convindria que anés acompanyada de mesures que assegurassin l'estabilitat del treballador al lloc de treball i l'estabilitat empresarial. Ara bé, la cabuda en el nostre ordenament jurídic a tenor de la sentència del TC no deixa de banda la polèmica que generaria la seva aplicació i si aquesta mesura pot ajudar o no a reduir la temporalitat i millorar el nostre mercat laboral.

## **2 L'existència de dos sistemes d'indemnització i la igualtat.**

Com ja he comentat la proposta del contracte únic suposa un canvi en el model d'extinció del contracte laboral per voluntat de l'empresari. Més enllà dels problemes que de per si pot aportar el fet de canviar l'actual sistema d'indemnitzacions, i que més endavant analitzarem, convé centrar-nos ara en el fet que aquest només s'aplicaria a les contractacions fetes a partir de l'entrada en vigor de la normativa que l'habilita. L'existència d'un doble sistema d'extinció per voluntat de l'empresari depenen de la data de signatura del contracte pot

plantejar dubtes sobre una vulneració del dret a la igualtat que regula l'article 14 de la CE.

Una primera resposta a aquest problema seria l'aplicació d'inici a tots els contractants. Però, aquesta mesura, tot i que no afectaria al dret a la igualtat de l'article 14 de la CE portaria més problemes que solucions. És difícil imaginar-nos que en front un canvi com aquest, el personal que actualment gaudeix d'un contracte indefinit amb un conjunt de garanties regulades a la LET en front de l'acomiadament no realitzaria fortes protestes acompanyades de recursos als tribunals. L'aplicació d'aquest model per als actuals treballadors seria molt complicada també de justificar legalment, ja que un canvi d'aquestes característiques suposaria una modificació substancial de les condicions del contracte imposada sense la voluntat del treballador.

Per tant, la solució no pot passar pel fet d'aplicar la modificació a tots els treballadors: actuals i futurs. Sent així, com hem dit, és lògic que la proposta vagi encarada a les noves contractacions fetes a partir de l'entrada en vigor d'aquesta normativa. Ara bé, tornant al problema plantejat, cal veure com això pot afectar al dret a la igualtat regulat a l'article 14 de la CE. En primer lloc cal deixar clar que aquest fet provocaria l'existència de dos tipus de treballadors indefinits dins el nostre mercat laboral diferenciats entre ells per les garanties de les que disposarien en front el desistiment per voluntat de l'empresari de la relació laboral.

L'existència d'aquests dos règims d'acomiadament suposaria, segons GOERLICH PESET, l'aparició d'una situació ja coneguda pel dret laboral en el nostre ordenament jurídic que anomenen "doble escala". GOERLICH PESET defineix la doble escala com "*la existencia en el convenio colectivo de un régimen jurídico diferenciado, normalmente, aunque no solo, en el terreno salarial, a veces en atención al momento en que los trabajadores han accedido a la empresa o, en otras ocasiones en función de aquél que ha adquirido la condición de indefinido*"<sup>59</sup>. Trobem per tant situacions en les que, atenent a un criteri definit a una norma, existeixen situacions que discriminen entre un règim més favorable i

---

<sup>59</sup> GOERLICH PESET, José Maria; "¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?"(2010). Pg. 1205, tomo 1.

un menys favorable en funció de la data d'entrada o la condició temporal del contracte laboral.

A la definició exposada ja podem observar que aquesta figura pot portar problemes en relació l'article 14 de la CE, donat que aplica una diferència entre dos col·lectius a partir d'un criteri. Cal dir però que el dret a la igualtat no es contrari a la diferenciació, sinó a la discriminació. Aquest petit matís que pot semblar insignificant resulta essencial per comprendre quines situacions seran acceptades i quines no. Definim com diferenciació el fet de reconèixer l'existència de situacions diferents entre dos col·lectius atenent a criteris objectius i raonables. En canvi, la discriminació, tracta d'establir diferències entre dos col·lectius a partir de criteris subjectius i arbitraris.

La doctrina que es desprèn del TC i del TS en diferents sentències ens fa pensar que en general aquestes situacions són contràries a l'article 14 de la CE, sobre el principi d'igualtat, a no ser que existeixi una causa justificada que permeti la diferenciació. Caldrà veure doncs, si en aquest cas hi ha motius suficientment justificats que permetin la diferenciació entre els dos tipus de treballadors indefinits.

Per a analitzar aquesta situació convé veure en primer lloc que han dit exactament tant el TC com el TS sobre les situacions de doble escala. En aquest sentit, convé puntualitzar que, tal i com diu el professor GOERLICH PESET, la major part de les sentències sobre doble escala es refereixen a aspectes salarials. Tot i que la seva extrapolació és certament complicada, suposem ara que fos possible extrapol·lar-la al cas que ens ocupa.

Passant per tant a un anàlisi concret dels criteris a seguir, trobem per exemple a la STS de 12 de novembre de 2002, sobre el recurs nº 4334/2001, on al seu fonament de dret tercer se'ns diu que *"la fecha de ingreso o admisión en la empresa no es un motivo genérico de discriminación o una circunstancia personal o social de tal carácter que se haya incluido en la lista tasada del art. 14 de la Constitución Española (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social), o en la relación más amplia de "discriminaciones favorables o adversas" en el empleo y en las condiciones de trabajo de los artículos 4-2-c) y 17-1 del Estatuto de los Trabajadores"*. La sentència cita a més un llarg conjunt

de precedents del propi TS en les que es segueix la mateixa doctrina aquí esmentada.

Per tant, d'acord amb aquesta sentència i les que es citen en la mateixa, podem concloure que no es pot afirmar que l'existència d'una doble escala sigui un fet discriminatori contrari al dret d'igualtat de l'article 14 de la CE. En consonància amb el que expressa la doctrina del TC sobre aquest tema, i en la línia del que he explicat anteriorment, la STC 36/2011<sup>60</sup> de 28 març ens diu que *“el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación raonable”*. Aquesta sentència, que analitza una demanda d'empara en favor del dret que regula l'article 14 en un cas de doble escala salarial marca uns requisits clars que ha de complir la norma que provoqui aquesta situació: que no vingui establerta per elements arbitraris o exempts de justificació raonable. Aquests criteris són els mateixos que s'utilitzen en qualsevol cas quan tractem d'analitzar si una situació es contraria o no al dret d'igualtat reconegut a l'article 14 de la CE.

Seguint per tan aquestes pautes, haurem de determinar si l'establiment d'aquesta doble escala en matèria de règim d'acomiadament ve imposada per criteris arbitraris o exempts de justificació raonable o, per contra, té una justificació raonable seguint criteris objectius.

Fins al moment, trobem que la doble escala ha trobat justificació suficient en dues situacions: quan la diferenciació es realitza per a facilitar els canvis normatius

---

<sup>60</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 36/2011, de 28 de març de 2011, sobre el recurs d'empara 6199-2007.

*“conservando las expectativas consolidadas o en trámite de consolidación”*<sup>61</sup>; i quan es troben en situacions de crisi acreditades i davant dels compromisos empresarials de garantir el treball a la plantilla.

La implantació d'un contracte únic suposaria el canvi en la normativa actual sobre contractació i en matèria d'acomiadament, pel que sens dubte té una enorme relació amb el primer criteri esmentat. Tot i que efectivament es podria justificar la mesura a partir del segon criteri, penso que és molt més lògic, donat que es pretén l'establiment perpetu d'aquesta mesura, vincular la situació al primer supòsit. Aquesta mesura a més instauraria una situació de doble escala transitòria, doncs a la llarga tots els integrants del mercat laboral acabarien estant sota el mateix règim d'extinció. Aquest fet fa que, segons el meu punt de vista, l'aplicació d'aquesta normativa no esdevindria un problema constitucional en quan al dret a la igualtat garantit per l'article 14 de la CE es refereix.

Ara bé, cal dir que efectivament la jurisprudència actual parla sobre casos concrets de Convenis Col·lectius, i no sobre un fet que afecta de manera directe a tanta gent. Alguns autors, com GOERLICH PESET o DÍAZ HERRERA<sup>62</sup>, defensen que aquest fet fa que sigui dubtosa la interpretació que podria fer el TC sobre la constitucionalitat o no d'aquest precepte en relació a l'article 14 de la CE. Els dubtes que expressen aquests dos, tot i ser molt raonables, són previs a les conclusions fetes pel TC sobre alguns preceptes del Real Decret 3/2012.

I és que, actualment, ja existeix una situació de doble escala en l'àmbit indemnitzatori imposat per una normativa de rang de llei. A la Disposició Transitòria Cinquena del Reial Decret 3/2012 de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral ja s'imposa un règim diferent d'indemnitzacions per a l'acomiadament entre aquells que estiguessin contractats amb anterioritat a l'entrada en vigor del decret i els que ho estiguessin amb posterioritat. Segons Auto del TC 43/2014, de 12 de febrer de 2014, pel que no s'admet a tràmit la qüestió d'inconstitucionalitat presentada contra diferents preceptes de l'esmentat

<sup>61</sup>GOERLICH PESET, José Maria; “¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?” (2010). Pg. 1205, tomo 1.

<sup>62</sup>DÍAZ HERRERA, Miguel Ángel; “El contrato único que viene”, Ed.: La Ley, Diario la LEY nº 8197, Sección Doctrina, 22 de noviembre de 2013.

decret 3/2012, aquesta situació no és inconstitucional ja que, segons diu el propi auto al seu apartat b) , *“no prevé diferencias entre los trabajadores comprendidos en el supuesto regulado”*. Per aquest fet no es pot considerar que la mesura sigui discriminatòria, pel que no atempta contra la igualtat.

Atenent per tant a aquest auto sobre la situació descrita, no queda més que concloure que efectivament no es preveu que aquest precepte pugui ser contrari als previstos a la constitució i en concret a l'article 14 de la CE sobre la igualtat.

### **3 La causalitat de l'acomiadament.**

La proposta del contracte únic exposada pretén agrupar les causes d'extinció laboral en una sola. Agrupant les causes d'acomiadament en una sola es pretén evitar el tràmit necessari de la justificació de l'acomiadament. És a dir, tal i com hem vist, actualment existeixen diferents règims d'acomiadament segons la causa. Per tal de realitzar un o altre cal que l'empresari presenti una causa atenent a unes formalitats marcades per la llei, i que aquesta causa coincideixi amb un dels supòsits regulats. En cas que no s'adeqüi a cap dels supòsits regulats ens trobaríem en una situació d'acomiadament improcedent o una situació d'acomiadament nul, segons el que determini el tribunal competent.

Aquest sistema, com ja he comentat, canvia totalment amb la implantació del contracte únic. El contracte únic pretén que al unificar les causes d'acomiadament aquest només pugui ser: acomiadament disciplinari procedent, acomiadament improcedent o nul. És a dir, eliminem per tant tots els supòsits que es contemplen dins de l'article 52 de la LET sobre l'acomiadament per causes objectives, donant a l'empresa tan sols dos opcions: realitzar un acomiadament disciplinari justificat o reconèixer la improcedència de l'acomiadament abonant la indemnització que marqui la normativa en funció dels anys d'antiguitat. La nul·litat o no de l'acomiadament la declararia, com ara, el tribunal competent.

A la pràctica, aquesta mesura suposa la descausalització de l'acomiadament, és a dir, permetre que hi pugui haver un acomiadament sense necessitat de justificar una causa específica. Tal i com analitzaré seguidament, aquesta mesura és sense cap mena de dubte la més problemàtica en quan a l'encabiment jurídic de la proposta en el nostre sistema. La necessitat de justificar la causa de l'acomiadament ve imposada no només per la normativa nacional al respecte, sinó

també per altres normes de caire internacional d'aplicació al nostre ordenament jurídic. Entre elles em dedicaré a analitzar que exigeix l'article 35 de la CE en relació a aquest tema, la directiva 98/59/CE i el Conveni 158 de la OIT.

L'article 35 de la CE regula el dret al treball en els següents termes: *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*. Com podem observar no es desprèn de manera directe de la redacció de l'esmenat article la necessitat de justificar l'acomiadament, pel que caldrà veure si la jurisprudència del TC ens vincula aquest dret amb la necessitat de justificar l'acomiadament per part de l'empresari. Cal dir però, prèviament a l'anàlisi, que el dret del treball en els termes que es planteja té sens dubte una forta connexió amb l'article 38 de la CE relacionat amb el dret a la llibertat d'empresa. Aquests drets tindran encara més relació quan parlem de l'acomiadament, doncs sense cap mena de dubte l'acomiadament és un exercici de la llibertat d'empresa que reconeix l'article 38 de la CE i que afecta de manera directe al treballador i al seu dret al treball reconegut a l'article 35 de la CE.

Tal i com diu RODRÍGUEZ-PIÑERO<sup>63</sup> *“no son muchas las sentencias constitucionales que aplican este artículo”*, pel que no trobem un ampli conjunt de sentències en les que basar la meua conclusió. Tot i així, el TC, en la seva tasca de definir i delimitar els drets continguts a la CE, ha inclòs la necessitat de justificar l'acomiadament dins les garanties de l'article 35 de la CE. El TC destaca en algunes de les seves sentències aquesta doctrina, entenent que la justificació de l'acomiadament suposa un element inherent a l'estabilitat laboral. Entre elles, RODRIGUEZ-PIÑERO destaca la STC 20/1994<sup>64</sup>, de 27 de gener, en la que es diu que *“la reacción frente a la decisión unilateral del empresario prescindiendo*

<sup>63</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C.; “Algunos aspectos jurídicos del contrato único”, Ed. La Ley, Relaciones Laborales, nº1, Sección Crónica nacional, Quincena del 8 al 23 de enero, 2010. Pg. 1229, tomo 1.

<sup>64</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 20/1994, de 27 de gener de 1994, sobre el Recurs d'empara 1.312/1990.

*de los Servicios del trabajador, abstracción hecha del procedimiento para ello como factor formal de garantía y de las consecuencias que acarree legalmente, y en especial las económicas, es uno de los aspectos básicos en la estructura de los derechos incluidos en este derecho constitucional*". Destaco en aquest sentit també la sentència 38/1981, de 23 de novembre de 1981, que en el seu fonament jurídic tercer estableix que "*un principio de justicia, que opera en el tratamiento de las reglas de la prueba, apoya la conclusión de que asuma el empresario la carga de probar los hechos generadores de la extinción de la relación laboral, bien constituyan causa legítima subsumible en alguna de las de ruptura unilateral de aquélla, a impulso del empresario, bien sin legitimar el despido por causas excluyentes de su procedencia o por incurrir en nulidad, se presenten razonablemente como ajenos a todo propósito discriminatorio atentatorio a un derecho constitucional*". La sentència recull aquesta necessitat dins de les garanties de l'article 35 de la CE i com a límit a la llibertat d'empresa que defensa l'article 38. Per tant, tot i no ser molta la jurisprudència del TC que es posiciona sobre aquest tema, sembla clar que tota ella està d'acord amb el fet que cal provar i justificar la causa de l'acomiadament com a garantia de l'exercici del dret recollit a l'article 35 de la CE. Des d'aquest punt de vista per tant, una proposta que permet la descausalització i per tant la falta de justificació de la decisió d'acomiar, entraria en clar xoc amb el precepte constitucional esmentat, desequilibrant la relació existent entre l'article 35 i el 38 de la CE.

Però, no només s'inclou la necessitat de justificació de l'acomiadament dins dels drets reconeguts a l'article 35 de la CE. Tal i com podem llegir al text de Díaz Herrera "*El contrato único que viene*", el control judicial de la decisió presa per l'empresari també es una de els garanties que ofereix el precepte constitucional. La proposta feta dificultaria en part l'exercici d'aquest dret al control judicial, ja que limita les opcions de reclamació a la nul·litat del contracte en cas de que l'empresari aboní la indemnització. Tal i com ja he comentat anteriorment, els casos en que es declara la nul·litat del contracte estan taxats per llei i es limiten a aquells en que l'acomiadament vulnera drets fonamentals bàsics. Sent així, el treballador només quedaria protegit en aquells casos que l'acomiadament afectés directament als seus drets fonamentals, sense poder reclamar cap altre tipus



d'acomiadament per la falta de necessitat de justificar la causa per part de l'empresari. Caldrà veure com es pronunciaria en aquest cas el TC, veient que efectivament aquesta mesura pot afectar a l'estabilitat laboral que l'article 35 de la CE garanteix, però també al dret a la tutela judicial efectiva de l'article 24 de la CE.

Des del punt de vista dels compromisos d'Espanya amb els convenis i tractats internacionals, veiem que la conclusió és similar. En primer lloc, el conveni 158 de la OIT sobre l'extinció de la relació laboral per voluntat de l'empresari exigeix la necessitat de justificar la causa de l'acomiadament en els seus articles 4 a 6. Al llarg del redactat del conveni 158 podem observar com aquest es basa en una estructura de causalitat de l'acomiadament. En primer lloc, es deixa clar que l'empresari no podrà exercir de forma absoluta la llibertat d'empresa en aquest sentit, doncs s'estableix una prohibició d'acomiadar per un seguit de causes. Aquest primer punt no seria un problema per a la nostre proposta de contracte, doncs les causes per les que el conveni prohibeix l'acomiadament són aquelles que el declararien nul d'acord amb el nostre ordenament jurídic. En segon lloc, el conveni estableix un criteri d'adequació entre els efectes de l'acomiadament i la causa esgrimida. En aquest sentit, tal i com conclou GOERLICH PESSET, el conveni diferencia entre els acomiadaments per culpa del treballador i la resta<sup>65</sup>. Sent això així, queda clar que en la proposta exposada no s'entraria en principi en contradicció amb l'estipulat al conveni, doncs aquesta diferència queda marcada. Per últim el conveni estableix que la configuració causal de l'acomiadament permeti la revisió per part dels tribunals. És en aquest punt on sense cap mena de dubte s'entra en un conflicte més difícil de solucionar amb el Conveni 158 OIT. En el model proposat, degut a que es descausalitza l'acomiadament en tots els casos en que no sigui disciplinari, trobem que un gran nombre d'acomiadaments quedarien fora d'aquest control judicial. L'únic recurs que quedaria per aquest

---

<sup>65</sup>GOERLICH PESET, José Maria; “¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?”(2010). Pg. 10/18 : “creo que puede concluirse con facilidad que el Convenio 158 OIT, así como la lógica del sistema tradicionalmente existente en nuestro Ordenamiento , impone la existencia de una primera diferenciación en el régimen extintivo: la que separa los despidos basados en la conducta de trabajador de los demás”.

conjunt de persones seria la recerca de la declaració de nul·litat de l'acomiadament. Veiem doncs que en aquest punt si que es pot entrar en una seriosa contradicció amb el Conveni 158.

Per tant, tot i que la contradicció punt per punt amb el Conveni 158 OIT no és total, cal dir que certament la descausalització de l'acomiadament té unes efectes contraris totalment al que recull el Conveni 158 OIT.

La Directiva 98/59/CE és una norma establerta en el marc de la UE per a establir unes garanties en quan als acomiadaments col·lectius. Aquest fet té una forta relació amb la proposta de contracte únic, en quan seria possible que donat l'abaratiment dels costos i la possibilitat de realitzar acomiadaments sense justificar la causa provoqués situacions d'acomiadaments col·lectius encoberts. A més a més, la directiva preveu que en cas d'acomiadament col·lectiu, amb l'objectiu d'oferir unes garanties, no només s'hagi de realitzar un control específic per part de les autoritats corresponents, sinó que cal justificar la causa en tot cas. És per aquestes dues raons que l'establiment d'un acomiadament sense causa i sense control judicial entra en total contradicció amb la directiva. En aquest sentit, cal dir que la proposta ha d'incorporar una previsió sobre actuacions en cas d'acomiadament col·lectiu. No veig cap problema en que es pugui procedir a establir un procediment d'acord amb la directiva en la proposta de contracte únic en els casos d'acomiadament col·lectiu. Ara bé, aquest procediment haurà d'incloure algunes causes estipulades que el justifiquin d'alguna manera, fet que entraria en conflicte amb un dels aspectes principals de la reforma. Tot i així, tot i que aquest fet podria resultar contradictori en el sentit que només es requereix causa en el cas d'acomiadaments col·lectius, això no seria en cap cas un problema per a l'adequació de la proposta en aquest sentit.

Un altre tema seria com tractar la qüestió de les indemnitzacions a pagar en un acomiadament col·lectiu. La Directiva no estableix unes indemnitzacions específiques, ni tan sols es pronuncia sobre si aquestes han de ser diferents que en el cas dels acomiadaments individuals. Tot i això fa penar que, sempre que la proposta inclogués un procediment a seguir per tal d'estar acord amb la directiva (i aquest no hauria de perquè ser diferent del que ja tenim actualment), no hi hauria cap problema d'adequació amb la directiva comunitària en aquest sentit.

Per tant, els únics problemes que genera la proposta són en relació a la descausalització de l'acomiadament, ja que aquesta si que difícilment serà compatible amb el nostre ordenament jurídic. En aquest sentit haurem d'estudiar les possibilitats de cohesionar aquest model de contracte únic amb l'establiment de causes d'acomiadament i control judicial.

## VI. Conclusions.

La proposta que es planteja per a canviar el model de contractació actual és, com s'ha pogut veure, difícil d'encabir en el nostre sistema de lleis actual. La dificultat per a la realització del canvi que es proposa respon a diferents aspectes que, tot seguit, analitzaré.

En primer lloc, sobre el període de prova, esdevé difícil de defensar que aquest pogués tenir una durada d'un any per a tots els contractes després inclús de la sentència del TC esmentada sobre el contracte indefinit de suport a l'emprenedoria. Certament, el contracte indefinit de recolzament a l'emprenedoria ha estat declarat constitucional i d'acord a l'actual marc jurídic, però els arguments esgrimits per a la seva acceptació defensen que aquesta situació només pot ser defensada des d'un context transitori i de crisi econòmica greu. Si bé és cert, tal i com hem pogut comprovar, que la sentència deixa veure un possible component econòmic en la comprovació que s'ha de dur a terme al llarg del període de prova, aquest component econòmic només s'accepta per a una situació puntual.

Des del meu punt de vista, la simple incorporació d'aquest component econòmic als criteris del període de prova podria portar a l'acceptació d'aquesta mesura, atenent a les actuals conclusions del TC. Qüestió diferent és si aquesta mesura és o no correcta des del punt de vista tant econòmic com de drets laborals.

I és que, tal i com he exposat al text anterior, la implantació d'aquest model contractual podria portar a l'abús per part de l'empresa de l'extinció contractual el primer any de contracte, desvirtuant per tant l'esperit del contracte d'acabar amb la temporalitat i fent un ús fraudulent des del punt de vista de la finalitat del contracte. Per aquesta raó he proposat acompanyar aquest canvi d'incentius fiscals i de dotacions a la seguretat social per a la contractació indefinida. Tot i això, cal analitzar si realment amb aquesta mesura aconseguim una millora econòmica efectiva, ja que la implantació d'un model de contracte únic com aquest acompanyat a més a més d'un conjunt d'incentius fiscals i de dotacions a la seguretat social, podria portar a una forta caiguda de la recaptació impositiva per part de l'Estat, fet que podria comprometre altres serveis socials estatals.

En segon lloc, sobre la convivència de dos sistemes d'indemnització en l'extinció del contracte, tal i com s'ha vist, no hi hauria cap incoherència amb l'actual marc jurídic. La mesura no atempta contra la igualtat, ja que no es pot considerar una mesura discriminatòria. L'anàlisi dut a terme ens porta a concloure que la situació que establiria la implantació d'aquesta mesura no seria diferent de la que ja existeix actualment imposada per la Disposició Transitòria número onze del Dret 2/2015, en la que s'estableix un règim d'indemnitzacions diferent per a tots els contractats abans del 12 febrer de 2012.

En tercer lloc, sobre la implantació d'un model d'extinció amb una indemnització creixent i exempt de causa, des del meu punt de vista, és inclús més difícil de defensar dins l'actual marc jurídic que el període de prova d'un any. Així com hem vist que la mesura no provocaria un problema en la igualtat, seria impossible implantar l'actual proposta tenint en compte els problemes que causa la descausalització de l'acomiadament.

Malgrat és cert que sancionant el Conveni 158 de la OIT i evitant la seva aplicació a Espanya i modificant també la doctrina del TC actual sobre l'article 35 de la CE i sobre la necessària causalitat en l'acomiadament, la implantació d'aquesta mesura seria possible, es fa difícil pensar que aquests canvis poguessin ser acceptats o duts a terme per algú.

Sent així, crec que una modificació de la proposta plantejada incloent algunes causes d'acomiadament i control judicial tindria una perfecte cabuda al nostre ordenament jurídic. Si el principal problema està en el cost de l'acomiadament, seria perfectament possible incloure un sistema d'acomiadament causal amb una indemnització creixent per tal de reduir-lo. És cert que amb aquest sistema no es reduirien els costos judicials, però també és cert que amb el contracte proposat aquests costos inclús es podrien augmentar, donat que la única via per a reclamar seria la nul·litat del contracte, pel que l'empresa hauria d'abonar els salaris de tramitació. Però, més enllà d'això, des del punt de vista del treballador, cal dir que la causalitat és una garantia fonamental per a l'estabilitat i per tant un sistema on es permetés l'acomiadament lliure sense causa no respectaria aquest principi d'estabilitat laboral.

Una possible solució a aquest problema seria la distinció en una dues causes: el disciplinari i el no disciplinari. Sent el no disciplinari un acomiadament que inclogués diferents supòsits ja inclosos a la normativa actual, i que aquests es poguessin recorre davant l'òrgan judicial competent, de la mateixa forma que el disciplinari. La possibilitat de reclamació dins l'òrgan judicial competent és, sense cap mena de dubte, essencial i necessària per a qualsevol proposta. Però, alhora, també esdevé un dels punts més conflictius i que sembla que es vol evitar amb la proposta analitzada. La intenció d'evitar el control judicial és, per mi, impossible de dur a terme des del punt de vista de la tutela judicial efectiva. Cal garantir el control judicial per a garantir els drets recollits a l'article 24 de la CE.

De no fer-se aquest canvi, que cal dir que desvirtua en part la proposta plantejada, penso que l'afectació a la tutela judicial efectiva seria irreparable. Si bé és cert que a la proposta plantejada es manté l'acomiadament disciplinari i la possibilitat de recorre'l, també és cert que davant la incertesa que comportaria l'extinció de la relació laboral per aquesta via podria portar al desús absolut d'aquesta mesura extintiva, optant l'empresari directament per l'extinció mitjançant el pagament d'una indemnització. S'acabaria per tant, en aquest sentit, amb les reclamacions d'improcedència, agreujant el problema ja esmentat que podrien portar les reclamacions per nul·litat.

En quart lloc, una altre qüestió a tractar sobre la segona proposta és la desaparició del contracte temporal. Des del meu punt de vista, s'hauria de mantenir el contracte temporal per a regular les situacions que descriu. Segons la meua opinió, el problema del contracte temporal no és la seva existència, sinó el seu abús. Per tant, potenciant la contractació indefinida mitjançant els canvis a l'actual contracte indefinit que calgui, podríem mantenir la figura del contracte temporal per a determinades causes tipificades, agrupant-lo si es vol en un d'únic. Lògicament s'hauria de reajustar la indemnització del contracte temporal a la indemnització del primer any. Cert és que mantenint aquesta mesura no acabaríem del tot amb la temporalitat, però penso que realment eliminant aquesta figura tampoc s'acabaria amb la temporalitat, sinó que s'abusaria de l'acomiadament dels primers anys traslladant-nos a la mateixa situació de precarietat que la que ja

tenim actualment. Per tant, la mesura hauria d'anar en tot cas acompanyada de mesures de control que evitessin aquesta situació.

També és una necessitat incorporar les virtuts del contracte fixe-discontinu al contracte únic, per tal d'evitar que molts sectors que desenvolupen la seva activitat econòmica per temporada.

Per últim, trobo també interessant analitzar la viabilitat del contracte únic des del punt de vista de la seva finalitat econòmica. Seria correcte plantejar-nos si des del punt de vista econòmic o de precarietat laboral aquest contracte aportaria alguna millora o solució a l'actual. La meua opinió és que no.

Des del meu punt de vista la instauració d'un sistema com el descrit o amb els canvis que jo incorporaria per a que pogués tenir cabuda al nostre ordenament jurídic no aportaria una solució real al nostre mercat laboral, i per tant no ajudaria a una millora econòmica.

Si ens fixem en la major part dels defensors d'aquest model, aquests argumenten que el contracte únic ha tingut èxit a altres països com Dinamarca. El que no tenim en compte és que comparar dos estats com Espanya i Dinamarca és una temeritat, no només des del punt de vista jurídic sinó també des del punt de vista econòmic i social. La cultura empresarial danesa i l'estat de benestar de Dinamarca no és comparable al d'Espanya, així com tampoc la gestió pública. Passar per tant del nostre model actual a un model com el danès sense realitzar una progressió o canvi cap a una economia semblant a la danesa és, des del meu punt de vista, un greu error. Per molt que la normativa pretengui un objectiu, si aquesta no va d'acord amb la societat i economia d'un estat, aquest objectiu difícilment podrà ser assolit. Per tant, des del meu punt de vista, abans d'adoptar un sistema de contracte únic s'haurien de fer altres modificacions sobre el teixit industrial de l'estat, el model econòmic, les entitats dedicades a la reubicació laboral, el sistema de compensacions a l'atur, les oficines públiques de treball, etc. Un cop creem un escenari semblant al danès en tot aquest conjunt d'aspectes econòmics i socials, podríem plantejar-nos la implantació d'un sistema de contracte únic com el danès i predir un èxit de la mesura. Si no es fa així, em temo

que l'únic que s'aconseguirà és traslladar la precarietat del contracte temporal al contracte indefinit.

Però a més a més, la mesura compresa també podria portar problemes des del punt de vista de recaptació fiscal per part de l'Estat. Tal i com he anat dient al llarg de l'estudi realitzat, les mesures de canvi proposades haurien d'anar sempre acompanyades de mesures d'incentivació fiscal i de dotacions a la seguretat social que assegurassin l'estabilitat del treballador, per tal de respectar l'actual text constitucional. Aquestes mesures, donades les característiques del contracte únic, s'aplicarien a un ampli col·lectiu de persones, pel que la recaptació fiscal i de dotacions de la seguretat social podria caure enormement posant en perill alguns serveis bàsics. Cert és que també es preveu que la mesura doni entrada a més persones al mercat laboral i que per tant les mesures d'incentius proposades es vegin compensades per l'entrada d'aquest conjunt de persones, però caldria fer un estudi minuciós de les mesures per tal d'evitar que la recaptació es veiés perjudicada.

També s'hauria d'analitzar com afectaria aquesta mesura a l'elasticitat i la variació de l'ocupació en períodes de crisi. Fins al moment, la major part d'afectats en èpoques de crisi són les persones sota un contracte temporal. Amb la incorporació d'aquest nou model, en la mesura en que es facilita enormement l'extinció per a tots els treballadors, podríem trobar-nos en la situació en que la quantitat de persones afectades en èpoques de crisi fos inclús major que l'actual. Pel que, tot i que possiblement millorariem en èpoques de bonança, és possible també que els efectes d'una crisi sobre la taxa d'atur fossin inclús pitjor que els actuals.

Per tant, finalment, com a conclusió final i global, concloc que tot i que poguessin arribar a ser viables realitzant alguns canvis en les propostes o en la nostra legislació actual, aquestes possiblement no aportarien una solució real al problema actual del mercat laboral espanyol, o com a mínim, no fins que no es realitzin un conjunt de canvis estructurals a nivell econòmic.



## VII. Bibliografía.

- AZNAR, Beatriz; “El empleo creado en Castellón sucumbe a la temporalidad y a la precariedad”, El mundo, 7 de gener de 2016. [www.elmundo.es](http://www.elmundo.es) [consulta en línia: 13/01/2016]
- CRUZ VILLALÓN, Jesús; “Compendio de Derecho del Trabajo”, Ed.: Tecnos, Madrid, 2015.
- DÍAZ HERRERA, Miguel Ángel; “El contrato único que viene”, Ed.: La Ley, Diario la LEY nº 8197, Sección Doctrina, 22 de noviembre de 2013.
- GOERLICH PESET, José Maria; “¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?”, Ed.: LA LEY, Relaciones Laborales, nº1, Sección Crónica nacional, quincena del 8 al 23 de Ene de 2010.
- GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier; "La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones", Editorial Tirant lo Blanch, 1ª Ed., Valencia, 2014.
- LAHERA FORTEZA, J; "Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de trabajo único". Ed.: La Ley, Relaciones Laborales, Sección Cronica Nacional, 1(1), 1251, 23 de Enero de 2010.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín “Derecho del Trabajo”, Ed.: Tecnos, 21ª edición, Madrid, 2012.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo; “Derecho del Trabajo”, Editorial Tecnos, 36ª Ed., Madrid, 2015.
- RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C.; “Algunos aspectos jurídicos del contrato único”, Ed. La Ley, Relaciones Laborales, nº1, Sección Crónica nacional, Quincena del 8 al 23 de enero, 2010. Pg. 1229, tomo 1.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo; “Análisis de las propuestas laborales de la CEOE “para mejorar el clima de negocios y el entorno empresarial”. Apuesta contra el diálogo social (I). ” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2014/06/analisis-de-las-propuestas-laborales-de.html>, [consulta en línia: 14/12/2015].

- “Propuesta para la reactivación laboral en España” FEDEA, abril 2009.  
<http://www.fedea.net/category/propuestas/> [consulta en línea: 01/12/2015].
- “Diez principios fundamentales para lograr una reforma laboral eficaz y justa”, FEDEA, enero 2012. <http://www.fedea.net/category/propuestas/> [consulta en línea: 01/12/2015].
- "Situación y perspectivas de la economía y el mercado laboral. Jornadas Asociación Sindical y Negociación Colectiva 2015.", Unión General de Trabajadores, 5 i 6 de novembre de 2014.  
[portal.ugt.org/actualidad/2014/diciembre/boletin20](http://portal.ugt.org/actualidad/2014/diciembre/boletin20) [consulta en línea: 01/12/2015].
- “Singularidades socioeconómicas del mercado laboral español”, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, julio de 2015. [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es) [consulta en línea 01/12/2015].
- “Declaración final de la misión de la consulta del artículo IV de 2015”, Fondo Monetario Internacional, 8 de junio de 2015.  
[www.imf.org/external/spanish](http://www.imf.org/external/spanish) [consulta en línea: 01/12/2015].
- “El cambio sensato: propuestas económicas de Ciudadanos para devolver a España su futuro”, Ciudadanos, Madrid, 17 de febrer de 2015,  
[www.ciudadanos-cs.org/var/public/sections](http://www.ciudadanos-cs.org/var/public/sections) [consulta en línea: 01/12/2015].
- "La CEOE pide ampliar el despido libre", Infolibre.  
[http://www.infolibre.es/noticias/economia/2014/06/11/la\\_ceoe\\_pide\\_ampliar\\_despido\\_libre\\_18185\\_1011.html](http://www.infolibre.es/noticias/economia/2014/06/11/la_ceoe_pide_ampliar_despido_libre_18185_1011.html) [consulta en línea: 14/12/2015].